PROYECTO DE ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN, INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y NO REPETICIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL.

Institución: Fundación de Educación Superior San José FESSANJOSÉ

Dependencia proponente: Bienestar Institucional

Versión del proyecto: 01 del 26 de noviembre de 2026

I. Presentación y decisión solicitada

Se somete a consideración de la asamblea de asociados el texto integrado de la Política Institucional de Prevención, Detección, Atención, Protección, Investigación, Sanción y No Repetición de las Violencias Basadas en Género, la Discriminación y el Acoso Sexual, junto con el proyecto de acuerdo y sus anexos. Su adopción se articulará con las decisiones del Consejo Superior sobre políticas de bienestar, reglamentos estudiantil y docente y demás materias de su competencia estatutaria.

La propuesta busca establecer un marco institucional para prevenir y atender estas violencias, definir responsables y rutas según el vínculo de las personas involucradas, y asegurar que las actuaciones respeten tanto la protección de las personas afectadas como el debido proceso. La Resolución MEN 020310 del 31 de julio de 2026 establece directrices para las políticas institucionales de las IES e incluye estándares mínimos de prevención, detección, atención, investigación, sanción y reparación.

Se solicita a la asamblea de asociados decidir sobre el instrumento de adopción, la organización administrativa y los recursos de su competencia, y disponer la articulación con los demás órganos de gobiernos para las decisiones que le corresponden según los artículos 18 y 23 de los Estatutos. La aprobación comprende el texto y sus anexos integrados; no sustituye las reformas reglamentarias que requieran un trámite específico ni crea competencias disciplinarias por fuera del ordenamiento interno.

FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SANJOSÉ INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA

II. Fundamento y alcance de la propuesta

La Ley 2365 de 2024 distingue la ruta aplicable según el vínculo con la institución. En particular, establece:

Ley 2365 de 2024, artículo 15:

Cita textual:

En el caso de los y las estudiantes, se interpondrá la queja ante la instancia definida por los protocolos internos de la Institución sin perjuicio de las demás acciones que se puedan interponer.

Esta regla respalda que la política establezca rutas diferenciadas para estudiantes y para quienes tengan relación laboral o contractual con la Institución, sin condicionar la atención interna al agotamiento de otras acciones.

La Corte Constitucional ha precisado que el acoso sexual puede configurarse con una sola conducta y que no depende necesariamente de una relación jerárquica entre las partes. Por ello, la activación de la ruta no debe sujetarse a la reiteración de los hechos ni a la existencia de subordinación. Corte Constitucional, Sentencia T-235 de 2025.

La política también debe prever una respuesta oportuna y medidas de protección efectivas. En la Sentencia T-010 de 2026, la Corte Constitucional consideró que la congestión administrativa no justificaba la demora injustificada en un trámite universitario por violencia de género y resaltó la necesidad de medidas institucionales que hagan efectiva la debida diligencia.

La denuncia pública o escrache activa de oficio la ruta institucional, sin exigir ratificación ni convertir la publicación, por sí sola, en prueba de responsabilidad. Se protege la libertad de expresión y se prohíben la censura y las represalias, con análisis contextual y de género, conforme al artículo 16 de la Resolución MEN 020310 de 2026 y a los estándares de la Sentencia T-529 de 2024 de la Corte Constitucional.

FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SANJOSÉ
INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA

III. Proyecto de Política.

ACTA DE ACUERDO N.º _____ DE _____

Por medio del cual se adopta la Política Institucional de Prevención, Detección, Atención, Protección, Investigación, Sanción y No Repetición de las Violencias Basadas en Género, la Discriminación y el Acoso Sexual, Fundación de Educación Superior San José FESSANJOSÉ

La asamblea de asociados de la Fundación de Educación Superior San José, FESSANJOSÉ, en ejercicio de sus atribuciones estatutarias, especialmente las previstas en los artículos 17 y 18 de los Estatutos ratificados mediante Resolución MEN 412 de 2007, con respeto por las atribuciones del Consejo Superior previstas en el artículo 23, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política reconoce la dignidad humana, la igualdad, el debido proceso y el derecho a la educación, principios que deben orientar las actuaciones institucionales y la garantía de espacios académicos y laborales respetuosos de los derechos fundamentales.

Que la Ley 2365 de 2024, estableció mecanismos de prevención, protección y atención frente al acoso sexual en el contexto laboral y en las instituciones de educación superior, y dispuso que, para estudiantes, la queja se presente ante la instancia definida en los protocolos institucionales.

Que la Resolución MEN 020310 del 31 de julio de 2026, fija directrices y criterios para la implementación de políticas institucionales de prevención, detección, atención y sanción de las violencias basadas en género y el acoso sexual en las instituciones de educación superior, y derogó la Resolución MEN 014466 de 2022.

Que la Corte Constitucional ha advertido que los procedimientos universitarios relacionados con violencia de género deben tramitarse con celeridad y que la congestión administrativa no releva a la institución de adoptar medidas eficaces de protección y gestión. Sentencia T-010 de 2026.

Que los artículos 18.2, 18.5, 18.8 y 18.9 de los Estatutos atribuyen al Consejo Directivo funciones presupuestales, reglamentarias, de organización administrativa y de última instancia disciplinaria según los reglamentos; y que los artículos 23.3 y 23.4 asignan al Consejo Superior competencias sobre políticas de bienestar y reglamentos estudiantil, docente y de bienestar, que deben observarse en la adopción y armonización de este instrumento.

Que la adopción de esta política no puede crear retroactivamente faltas, sanciones ni competencias disciplinarias, ni desplazar las atribuciones asignadas por los Estatutos y reglamentos institucionales a los órganos competentes.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

Artículo 1. Adopción e integración. Adoptar, dentro de las competencias de la asamblea de asociados y con las decisiones complementarias de los demás órganos de gobiernos que correspondan, la Política Institucional de Prevención, Detección, Atención, Protección, Investigación, Sanción y No Repetición de las Violencias Basadas en Género, la Discriminación y el Acoso Sexual de FESSANJOSÉ. El texto de la política, las fichas A, B y C y los Anexos 2

a 8 constituyen un conjunto integral. La Secretaría General incorporará al expediente las decisiones de cada órgano competente, sin atribuir a este Acuerdo una reforma automática de instrumentos cuya aprobación corresponde a otro órgano.

La adopción integral se documentará mediante decisiones concordantes del Consejo Directivo y del Consejo Superior, cada uno respecto de las materias estatutariamente asignadas. Este Acuerdo no sustituye la decisión del Consejo Superior sobre la política y el reglamento de Bienestar ni sobre los reglamentos estudiantil y docente. Esta articulación no suspende los deberes legales vigentes de atención y protección.

Artículo 2. Finalidad y ámbito. La política tendrá por finalidad establecer medidas institucionales de prevención, recepción de alertas, protección, atención, investigación, decisión, seguimiento y no repetición. Su aplicación se determinará según el vínculo de las personas involucradas y la relación de los hechos con las actividades académicas, laborales, administrativas, investigativas, culturales, virtuales o de extensión de la Institución, de conformidad con la Resolución MEN 020310 de 2026, y las normas aplicables.

Artículo 3. Competencias institucionales. El Consejo Directivo ejercerá las atribuciones administrativas, financieras y reglamentarias de los Estatutos. El Consejo Superior decidirá las materias académicas, de bienestar y reglamentarias que le atribuye el artículo 23. La Representación Legal, Rectoría, Talento Humano y las autoridades delegadas actuarán dentro de sus atribuciones. La recepción y el acompañamiento no equivalen a instrucción ni decisión disciplinaria. El Anexo 4 determina la derivación por vínculo y exige identificar la disposición vigente que habilita a cada autoridad.

Artículo 4. Garantías del trámite. Las actuaciones que se adelanten con fundamento en la política deberán respetar la imparcialidad, la confidencialidad compatible con los deberes legales, la contradicción, el derecho de defensa, la presunción de inocencia, la protección frente a represalias y la no revictimización. Las medidas provisionales de protección tendrán finalidad preventiva y no constituirán, por sí mismas, una sanción ni una declaración de responsabilidad.

Artículo 5. Prohibición de sanciones no previstas. La política no crea faltas, sanciones ni procedimientos disciplinarios autónomos. Las consecuencias disciplinarias deberán estar previstas en el instrumento aplicable al vínculo de la persona involucrada y serán impuestas por la autoridad competente, con observancia del procedimiento vigente. La adopción de este Acuerdo no autoriza la aplicación retroactiva de nuevas faltas o sanciones.

Artículo 6. Rutas y atención. La Institución dispondrá rutas diferenciadas de atención y remisión de acuerdo con la calidad de estudiante, docente, trabajador, aprendiz, contratista, practicante, proveedor, visitante o tercero de las personas involucradas. La atención inicial y la valoración de riesgo no estarán condicionadas a que la persona afectada presente denuncia penal o agote previamente un trámite externo.

Artículo 7. Equipo responsable y continuidad de la atención. La Unidad de Atención Integral en VBG y Acoso Sexual, UAI, es el equipo técnico permanente e interdisciplinario de coordinación de esta política, adscrito funcionalmente a Bienestar Institucional. La Representación Legal formalizará dedicación, funciones, titulares, suplencias, independencia y recursos de acuerdo con las atribuciones del Consejo Directivo. Mientras se culmina esa formalización, Bienestar Institucional y Talento Humano, según el vínculo, asegurarán la

recepción, protección, acompañamiento y remisión dentro de sus competencias actuales. Ningún trámite organizativo o presupuestal suspenderá la atención exigible.

Artículo 8. Canales de recepción. Se utilizarán el correo institucional violenciadegenero@usanjose.edu.co y la atención presencial privada en Bienestar Institucional, junto con la recepción verbal o escrita por Talento Humano y Rectoría. Infraestructura Tecnológica verificará su funcionamiento, seguridad, accesibilidad y visibilidad permanente en la página principal y el campus virtual. El Anexo 2 regula responsables, suplencias y la recepción independiente cuando exista conflicto de interés; no se condicionará la recepción a la disponibilidad de un formulario o a la presentación previa ante una jefatura.

Artículo 9. Registro y protección de datos. La UAI administrará el registro tecnológico de casos con los once campos mínimos del artículo 17 de la Resolución MEN 020310 de 2026 y los controles del Anexo 6. Infraestructura Tecnológica garantizará permisos por función, trazabilidad y respaldo; el responsable institucional de protección de datos verificará la minimización y anonimización. El expediente clínico permanecerá separado. La UAI consolidará los reportes educativos trimestrales y Talento Humano los reportes laborales semestrales, con constancia de envío por los mecanismos oficiales habilitados.

Artículo 10. Armonización reglamentaria. Jurídica, Secretaría General, Rectoría y Talento Humano presentarán a los órganos competentes los ajustes de tipificación, etapas, autoridades, recursos y sanciones en los reglamentos estudiantil, docente y laboral y en los instrumentos contractuales. El catálogo de conductas de la política servirá de base para esa incorporación expresa. Las reformas se aprobarán y divulgarán antes de aplicarse; se respetarán legalidad, favorabilidad, irretroactividad desfavorable y prohibición de doble sanción por identidad de sujeto, hechos y fundamento.

Artículo 11. Plan y seguimiento. Adoptar el plan de trabajo del Anexo 7, organizado por objetivos, ejes, actividades, productos, responsables, fechas, metas e indicadores. La UAI coordinará su seguimiento y la Representación Legal asegurará la asignación presupuestal, sin presentar compromisos programados como actividades ejecutadas.

Se distinguen tres términos: presentación de la política y verificadores al MEN dentro de seis meses desde la expedición, conforme al artículo 21(a); adopción e implementación dentro de seis meses desde la entrada en vigencia, conforme a los artículos 22 y 24; y decisión de fondo de cada procedimiento interno dentro del límite general del artículo 18. La resolución fue publicada en el Diario Oficial 53.571 del 31 de julio de 2026 y rige desde el 1 de agosto de 2026. Para satisfacer conjuntamente los dos primeros términos, la meta institucional de radicación ante la Subdirección de Inspección y Vigilancia será el 29 de enero de 2027, anterior al hito del 31 de enero de 2027 del artículo 21(a).

Artículo 12. Divulgación. Una vez aprobado, el Acuerdo y la política se divulgarán por los medios institucionales, en formatos accesibles y con indicación de los canales habilitados. La Secretaría General conservará constancia de la publicación y de la remisión de los documentos a las autoridades competentes, cuando corresponda.

Artículo 13. Vigencia y transición. Este Acuerdo regirá desde su aprobación y publicación institucional, con observancia de las decisiones complementarias del órgano competente. La atención, las medidas urgentes y los deberes legales vigentes no dependerán de completar trámites internos. En asuntos iniciados con anterioridad se aplicará el artículo 23 de la

Resolución MEN 020310 de 2026: las garantías más favorables de protección y debido proceso tendrán aplicación inmediata, sin alterar retroactivamente competencias, sanciones ni estándares probatorios.

La vigencia de cada reforma reglamentaria depende de su aprobación y divulgación por el órgano competente. Secretaría General identificará expresamente los actos concordantes que integran la adopción de la política.

Artículo 14. Comunicación. Comuníquese el presente Acuerdo a Rectoría, Consejo Superior, Bienestar Institucional, Talento Humano, Secretaría General y demás dependencias responsables de su implementación.

Dado en Bogotá, D. C., en la fecha que conste en el acta de aprobación y en el acuerdo suscrito.

Presidencia del Consejo Directivo: nombre, firma y fecha en el acto de aprobación.

Secretaría del Consejo Directivo: nombre, firma y fecha en el acto de aprobación.

IV. Orden recomendado del expediente para la sesión

El expediente para decisión contendrá la presentación y el proyecto de Acuerdo, el texto íntegro de la política con sus anexos operativos, el plan de trabajo y presupuesto, la matriz de trazabilidad de las recomendaciones y ajustes, el concepto jurídico de competencias y las constancias de participación de los estamentos. La Secretaría General custodiará las versiones aprobadas y las decisiones complementarias de cada órgano.

La matriz de trazabilidad identifica cada recomendación, el estado inicial, el fundamento normativo, el ajuste, su ubicación y las actuaciones institucionales pendientes. La Secretaría General la incorpora al expediente para verificar correspondencia documental y viabilidad de ejecución.

V. Condiciones de cierre antes de someter el proyecto a votación

Antes de la aprobación, la Secretaría General verificará el instrumento de competencia vigente, las designaciones y suplencias, el directorio de canales, el presupuesto y los soportes de participación. Jurídica dejará constancia de la armonización reglamentaria y de las decisiones pendientes de cada órgano. Estos requisitos de formalización no impedirán la atención, protección ni remisión inmediata de casos.

Talento Humano y Jurídica contrastarán esta política con el texto vigente y completo del Reglamento Interno de Trabajo y de los instrumentos docentes y contractuales. Rectoría y Secretaría General verificarán los reglamentos estudiantil y de bienestar. Se documentarán las reformas necesarias, su aprobación, divulgación y régimen de transición; ninguna remisión genérica sustituirá la identificación de la autoridad y del procedimiento aplicables.

La Secretaría General controla separadamente los términos de presentación al MEN, adopción e implementación y decisión de cada caso. Conserva la constancia de radicación, política, protocolo, plan y verificadores; distingue aprobación documental de ejecución efectiva.

POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN, INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y NO REPETICIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL

1. Compromiso institucional

FESSANJOSÉ reconoce el derecho de toda persona a aprender y trabajar en entornos libres de violencias basadas en género, acoso sexual y discriminación. Declara tolerancia cero frente a estas conductas y debida diligencia frente a las alertas, con respeto por la presunción de inocencia y el debido proceso. Se compromete a prevenir riesgos, recibir alertas accesibles, proteger desde el conocimiento de la situación, ofrecer atención integral, investigar dentro de su competencia, decidir motivadamente, restablecer derechos y prevenir la repetición.

La política es obligatoria para trabajadores, docentes, directivos, representantes de órganos de gobierno, estudiantes, investigadores, aprendices, practicantes, pasantes y demás personas de la comunidad; también informa las condiciones de interacción de aspirantes, egresados, contratistas, proveedores, trabajadores en misión, visitantes y terceros. Su incorporación o referencia expresa en contratos, convenios y reglamentos no convierte en trabajador a quien no lo sea. La Institución coordinará con empleadores y escenarios de práctica cuando una persona vinculada por otra entidad sea afectada o señalada.

1.1 Objetivo general

Garantizar una respuesta institucional articulada para prevenir, detectar, atender, proteger, investigar y sancionar las violencias basadas en género, el acoso sexual y la discriminación, y desarrollar medidas de reparación y no repetición que preserven la dignidad, la participación, la permanencia académica y los derechos laborales de la comunidad.

1.2 Objetivos específicos

Prevenir las violencias mediante formación periódica, participación de los estamentos, gestión de riesgos y verificación de requisitos legales de vinculación. Detectar oportunamente señales y alertas en espacios físicos y digitales mediante criterios comunes y canales accesibles. Asegurar atención psicológica y jurídica, protección y procedimientos imparciales por autoridades competentes. Restablecer los derechos afectados y verificar medidas de reparación, transformación cultural y no repetición. Evaluar los resultados mediante el plan del Anexo 7 y registros protegidos.

2. Alcance material y espacial

Se aplica cuando exista vínculo directo o indirecto con la vida académica o laboral: campus, extensiones, prácticas, laboratorios, transporte y trayectos vinculados a estudio o trabajo, congresos, salidas, viajes, reuniones sociales institucionales, docencia, investigación, extensión, contratación, trámites y comunicaciones. Comprende aulas virtuales, sistemas institucionales, redes y mensajería particulares si los hechos guardan relación con la actividad institucional. Se aplica tanto si la persona señalada es superior, par, subordinada, estudiante o

tercero. Una sola conducta puede activar la ruta; la reiteración no es requisito universal del acoso sexual.

3. Marco jurídico de aplicación.

Fundamento constitucional y convencional: Constitución Política, artículos 1, 13, 15, 16, 20, 25, 29, 43, 44, 67, 69 y 93; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, aprobada por Ley 51 de 1981; y Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, aprobada por Ley 248 de 1995. Estos tratados orientan la igualdad sustantiva, la eliminación de estereotipos y la debida diligencia en los entornos educativos y laborales.

Normas rectoras: Ley 30 de 1992 y Estatutos ratificados por Resolución MEN 412 de 2007; Ley 1257 de 2008, incluido el artículo 6.10 adicionado por la Ley 2136 de 2021; Ley 2365 de 2024; Ley 2453 de 2025 sobre violencia contra las mujeres en política; Ley 1581 de 2012; Código Sustantivo del Trabajo, especialmente artículos 57, 62, 108, 113, 115, 119 y 120; Ley 2466 de 2025, en particular sus artículos 7 y 18; Ley 1010 de 2006; Decreto 1072 de 2015, adicionado por Decreto 1040 de 2026; Decreto 405 de 2025; Resolución MEN 020310 de 2026 y Resolución del Ministerio del Trabajo 3461 de 2025.

Normas complementarias según el ámbito: Leyes 294 de 1996 y 2126 de 2021; Leyes 1098 de 2006 y 1146 de 2007 para protección de niñas, niños y adolescentes; Ley 1482 de 2011, modificada por Ley 1752 de 2015; Leyes 1719 de 2014 y 1761 de 2015; Ley 1918 de 2018, con las modificaciones y adiciones de la Ley 2375 de 2024 y sus condicionamientos constitucionales, y Decreto 753 de 2019 en lo vigente; Ley 2326 de 2023 y Decreto 1428 de 2024 sobre Alerta Rosa; Ley 1738 de 2014; Ley 599 de 2000, incluido el artículo 210A; Ley 1090 de 2006; Decreto 1074 de 2015 en protección de datos; Decreto 4798 de 2011; Resolución de Salud 459 de 2012 o la norma que la sustituya; Resoluciones 2646 de 2008, 2764 de 2022 y 1843 de 2025 en lo aplicable al riesgo psicosocial y la reserva clínica.

La Ley 2528 de 2025 aprobó el Convenio 190 de la OIT; su exigibilidad internacional se determina por el perfeccionamiento del vínculo y las reglas del Convenio. Su aprobación no reemplaza las obligaciones nacionales vigentes. Los regímenes penal, sanitario, electoral y de protección estatal corresponden a las autoridades competentes y no atribuyen a la Fundación funciones judiciales ni potestades públicas.

En los escenarios de práctica y aprendizaje se aplicarán, según la vinculación, las disposiciones de protección frente al acoso del Decreto 223 de 2026, en particular los artículos 2.2.6.3.1.9.7 y 2.2.6.3.1.12 del Decreto 1072 de 2015. Su aplicación no convierte toda práctica formativa en relación laboral ni traslada a la Fundación procedimientos propios de entidades públicas.

Derogatoria expresa: la Resolución MEN 014466 de 2022 fue derogada por el artículo 24 de la Resolución MEN 020310 de 2026. Puede citarse como antecedente histórico y para expedientes iniciados durante su vigencia en los términos transitorios del artículo 23, pero no como regulación educativa vigente. La Resolución 3461 de 2025 derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 sobre el CCL.

Las referencias jurídicas no sustituyen la revisión de eventuales modificaciones posteriores. Si una regla interna contradice garantías legales o convencionales más favorables, prevalece la norma superior; ninguna política crea delitos, multas estatales o competencias ajenas.

4. Conceptos y conductas cubiertas

Acoso sexual: persecución, hostigamiento o asedio de connotación sexual, lasciva o libidinosa, manifestado en relaciones de poder vertical u horizontal y ocurrido una o varias veces, en los términos del artículo 2 de la Ley 2365. Puede expresarse como promesa o amenaza ligada a calificaciones, empleo o becas; solicitudes sexuales no deseadas; tocamientos, mensajes o imágenes sexuales no consentidas; vigilancia o acercamientos sexualizados; difusión íntima no autorizada. La calificación penal del artículo 210A del Código Penal corresponde a Fiscalía y jueces.

Violencias basadas en género y discriminación: acciones u omisiones individuales, institucionales o colectivas sustentadas en relaciones de poder, estereotipos o prejuicios de género, que causan daño o menoscaban derechos por sexo, género, identidad o expresión de género u orientación sexual, o que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a los sectores sociales LGBTIQ+. Pueden concurrir con discriminaciones por edad, discapacidad, pertenencia étnica, territorio o situación socioeconómica. Las definiciones de los artículos 3 y 8 de la Resolución MEN 020310 de 2026 orientan la detección y la intervención, sin extender faltas sancionatorias por analogía.

Acoso laboral no sexual: conductas del ámbito de la Ley 1010 de 2006, cuya prevención y tratamiento conciliable corresponden al CCL en los límites de la Resolución 3461 de 2025. El acoso sexual no es conciliable ante el CCL. Tampoco se exigirá mediación entre persona afectada y señalada en casos de VBG.

Consentimiento y relaciones asimétricas: una relación personal entre adultos no constituye por sí sola una falta. Está prohibido usar poder sobre notas, tutorías, contratación, promoción, prácticas o becas para obtener interacción sexual o afectiva. Quien tenga conflicto de interés real en evaluación o supervisión lo declarará y se apartará de la decisión; no se indagará innecesariamente en la vida privada.

4.1 Conceptos de aplicación

La identidad de género corresponde a la vivencia y autoidentificación de cada persona; la expresión de género comprende su manifestación social. Las orientaciones sexuales e identidades de género diversas, OSIG, no constituyen patologías ni criterios para restringir derechos. Se reconocen las personas trans, no binarias y con identidades no hegemónicas, y los sectores sociales LGBTIQ+, conforme al artículo 3 de la Resolución. Las personas gestantes y menstruantes incluyen, según su experiencia corporal, a mujeres cisgénero, hombres trans y personas no binarias.

La interseccionalidad permite reconocer afectaciones simultáneas y ajustar la respuesta a las condiciones concretas. La estigmatización devalúa, etiqueta o excluye mediante atributos negativos y convierte diferencias en desigualdades. La violencia de primer orden recae directamente sobre la persona afectada; la de segundo orden comprende agresiones o represalias contra quienes la acompañan, defienden o apoyan.

La denuncia pública o escrache es la comunicación de presuntos hechos de violencia por una persona, colectivo u organización en redes, medios o espacios comunitarios. La violencia política por razón de género comprende acciones u omisiones que obstaculizan la participación,

representación o liderazgo de mujeres o personas con identidades de género no hegemónicas en los espacios institucionales. Su tratamiento respeta el alcance de la Ley 2453 de 2025 y de la resolución educativa, sin trasladar competencias electorales estatales a la Fundación.

4.2 Tipologías y señales para la detección

Tipología	Criterios orientadores y ejemplos
Física	Agresiones corporales por motivos de género, orientación sexual o identidad: golpes, empujones, lesiones o restricciones físicas.
Psicológica o emocional	Amenazas, control, aislamiento, chantajes, humillaciones o invalidación que deterioran la autonomía, seguridad o bienestar emocional.
Verbal	Insultos, apodos, burlas, chistes o discursos de odio sexistas, homofóbicos o transfóbicos.
Simbólica	Contenidos, imágenes, gestos o prácticas académicas que naturalizan subordinación, invisibilizan o patologizan a mujeres o diversidades.
Institucional	Obstaculizar denuncias o servicios, generar peregrinaje, omitir protección o usar trámites para desacreditar a quien informa violencia.
Sexual	Actos, contactos, comentarios, proposiciones, exhibiciones o contenidos sexuales no consentidos, incluidos los mediados por coerción o poder académico o laboral.
Económica	Negar o condicionar injustificadamente becas, auxilios, apoyos o beneficios por razones de género o a cambio de silencio o subordinación.
Académica	Manipular evaluaciones, prácticas, investigación o grado; imponer cargas desproporcionadas o apropiarse de producción intelectual con sesgo de género.
Negación del reconocimiento	Desconocer deliberadamente el nombre o pronombres, impedir su uso institucional o negar espacios acordes con la identidad autoidentificada.
Digital o cibernética	Hostigar, amenazar, suplantar, vigilar o difundir información personal o íntima sin consentimiento en plataformas, redes o mensajería.
Disciplinaria discriminatoria	Aplicar selectivamente reglas o medidas, con desviación de poder o trato más gravoso por género, orientación o identidad, vulnerando igualdad y defensa.
Estructural	Condiciones organizativas, curriculares o administrativas que reproducen de manera persistente desigualdad, exclusión o ausencia de respuesta efectiva.

Tipología	Criterios orientadores y ejemplos
Interseccional	Afectación agravada por la concurrencia del género con edad, discapacidad, pertenencia étnica, racialización, territorio o situación socioeconómica.

También se identificarán violencia por prejuicio, violencia política y violencia de segundo orden. Los ejemplos orientan la activación de la ruta; una alerta no prueba responsabilidad. La observación de lenguaje corporal, cambios de participación, aislamiento, temor, ausencias o deterioro académico exige escucha contextual y no permite inferir culpabilidad, diagnóstico o identidad. No se exige reiteración: una sola conducta puede activar la atención. Ante varias señales se registrará su concurrencia, sin vigilar cuentas privadas ni construir perfiles discriminatorios.

5. Principios operativos

Toda actuación aplicará dignidad, autonomía, igualdad sustancial, no discriminación, buena fe, debida diligencia reforzada, celeridad, imparcialidad, proporcionalidad, debido proceso, presunción de inocencia, defensa, contradicción, confidencialidad, protección de datos, accesibilidad, consentimiento informado cuando corresponda, no revictimización y acción sin daño. Se incorporarán transversalmente los enfoques de género, derechos humanos, OSIG, interseccional, diferencial, étnico con perspectiva antirracial, territorial, de curso de vida y restaurativo dentro de los límites legales. La falta de resistencia o de denuncia inmediata no acredita consentimiento; la denuncia, por sí sola, no acredita responsabilidad.

Progresividad y no retroceso. Se mantienen las garantías alcanzadas y se amplían de forma verificable la cobertura, accesibilidad y capacidad institucional. La gradualidad presupuestal no permite aplazar atención urgente, protección, no discriminación ni obligaciones ya exigibles. Fundamento: Ley 1257 de 2008, artículo 6.10; Ley 2136 de 2021, artículo 80; Resolución MEN 020310 de 2026, artículos 4 y 6.

Corresponsabilidad. La dirección asegura recursos; Bienestar coordina atención; Talento Humano, las autoridades académicas, Jurídica, SST y las demás dependencias cumplen sus funciones; la comunidad utiliza canales seguros y contribuye a prevenir las violencias. No se traslada a la persona afectada la carga de coordinar su protección o investigar. Fundamento: Ley 1257 de 2008, artículos 6.3 y 15; Resolución MEN 020310 de 2026, artículo 4.

Pro persona y pro víctima. La interpretación favorece el acceso efectivo a derechos, atención y protección, con respeto por la autonomía de quien comunica la afectación. La protección no exige fallo previo. Estos principios no eliminan la presunción de inocencia, la contradicción ni el deber de sustentar la decisión en las pruebas y el régimen aplicable. Fundamento: Ley 2365 de 2024, artículo 3; Resolución MEN 020310 de 2026, artículo 4.

Se prevendrán conflictos de interés: nadie recibirá, investigará ni decidirá un caso en que esté involucrado o comprometido. Las medidas protectoras no son sanciones anticipadas; serán revisables, motivadas y lo menos gravosas posible para ambas partes sin sacrificar la seguridad. Los mecanismos restaurativos voluntarios solo se considerarán si no sustituyen la

investigación ni imponen confrontación o perdón, y nunca se usarán para conciliar acoso sexual.

6. Gobierno y responsables.

Asamblea de Asociados. Como máximo órgano de dirección de la Fundación, define las directrices generales de esta política y vela por que su desarrollo se ajuste a la normativa aplicable, las políticas institucionales y los Estatutos.

Consejo Directivo. Adopta las decisiones administrativas, reglamentarias y presupuestales de su competencia y ejerce la última instancia disciplinaria cuando corresponda conforme al artículo 18.9 de los Estatutos y al reglamento aplicable. Consejo Superior. Ejerce las competencias académicas y de bienestar y expide o ajusta los reglamentos estudiantil, docente y de bienestar conforme a los artículos 23.3 y 23.4; su intervención disciplinaria se rige por el artículo 23.9 y los reglamentos. Representación Legal. Asegura recursos, organización, contratación y decisiones laborales dentro de sus atribuciones. Rectoría articula las medidas académicas y las decisiones de los órganos competentes. Ningún órgano adquiere competencia sancionatoria únicamente por recibir una queja.

UAI. Equipo técnico permanente de Bienestar Institucional, con psicología, apoyo jurídico y coordinación con Talento Humano para asuntos laborales y con SST para riesgos del trabajo. Recibe alertas, realiza valoración inicial, propone el plan de protección, ofrece acompañamiento, administra el registro y verifica remisiones y seguimiento. Sus integrantes, suplencias y responsabilidades se identifican en el Anexo 2 y se formalizan por el instrumento competente. La atención no se suspende mientras se completa esa formalización. La UAI no declara culpabilidad ni impone sanciones.

UAI. Equipo técnico permanente de Bienestar Institucional, con psicología, apoyo jurídico y coordinación con Talento Humano para asuntos laborales y con SST para riesgos del trabajo. Recibe alertas, realiza valoración inicial, propone el plan de protección, ofrece acompañamiento, administra el registro y verifica remisiones y seguimiento. Sus integrantes, suplencias y responsabilidades se identifican en el Anexo 2 y se formalizan por el instrumento competente. La atención no se suspende mientras se completa esa formalización. La UAI no declara culpabilidad ni impone sanciones.

Investigación y decisión. Las autoridades previamente habilitadas por estatutos, reglamentos, contrato o delegación válida instruyen y deciden según el vínculo. Para derivar el componente disciplinario, Jurídica identifica por escrito la autoridad competente, el procedimiento, los términos, los recursos y los impedimentos, sin retrasar medidas de protección ni remisiones sanitarias o legales. Quien brinda atención psicológica o asesoría individual a una parte no instruye, decide, resuelve recursos ni asesora a la autoridad decisora en ese mismo caso; se asigna apoyo distinto, incluso externo cuando resulte necesario. La información clínica no se convierte en prueba de cargo por su sola existencia. El Anexo 4 concreta la distribución sin presumir una cadena de recursos no verificada.

Talento Humano implementa las medidas laborales autorizadas, articula el trámite laboral y cumple los reportes del empleador. **El CCL** conserva sus funciones preventivas respecto del acoso laboral no sexual bajo la Ley 1010 y la Resolución 3461 de 2025; no determina jurídicamente su existencia ni impone sanciones. No concilia, investiga ni sanciona acoso

sexual ni sustituye la ruta de VBG. Si recibe noticia de estas conductas, la remite inmediatamente y con reserva a la UAI o al responsable independiente. Talento Humano recibe solo la información necesaria para su competencia, con exclusión de personas involucradas. No se exige sesión de conciliación. SST y la ARL intervienen en prevención y apoyo psicosocial, sin decidir responsabilidad ni sustituir a los prestadores de salud.

El responsable de protección de datos controla finalidades, accesos y anonimización; Infraestructura Tecnológica administra los controles técnicos; Secretaría General custodia los actos y las versiones institucionales. Revisoría Fiscal verifica recursos y controles financieros sin acceso general a historias clínicas ni expedientes de casos. Las jefaturas, programas académicos, Registro y Control y supervisores ejecutan las medidas que les correspondan, usando únicamente la información necesaria.

Participación de la comunidad y organizaciones: En cumplimiento del artículo 15 de la Resolución 020310 del 31 de julio de 2026 del Ministerio de Educación Nacional, las instancias colegiadas o comités encargados de la formulación, actualización, implementación y seguimiento de esta política garantizarán la participación segura y efectiva de los distintos estamentos de la comunidad académica, incluidos estudiantes, profesorado, personal administrativo, trabajadores, colectivos y colectivas de estudiantes, organizaciones sindicales con presencia en la institución y representantes de diversidad.

Las recomendaciones, observaciones y propuestas se incorporarán formalmente en los procesos de ajuste de la política, dejando constancia de su análisis y de las razones para su adopción o rechazo, de acuerdo con la autonomía institucional y los principios de transparencia y rendición de cuentas. El registro identificará el aporte, el análisis, la decisión motivada, el responsable y la respuesta, conforme al Anexo 7.

La revisión anual contará con consulta segura a los actores mencionados, mediante instrumentos confidenciales y espacios seguros. Ninguna persona afectada está obligada a integrar un comité ni a contar su experiencia públicamente.

7. Prevención y detección

El plan anual incorpora diagnóstico participativo y confidencial, mapa de riesgos por espacios y vínculos, formación periódica e inducción y reinducción para toda la comunidad, cultura de consentimiento, educación digital y prevención de discriminación en selección, evaluación, participación y permanencia. La UAI identificará riesgos en tutorías, prácticas, calificaciones, becas, laboratorios, salidas y jerarquías; actualizará el mapa semestralmente y cuando ocurra un evento relevante. Se registrarán factores de riesgo, controles, responsable, fecha de revisión y evidencia de eficacia, sin publicar información de casos individuales.

Talento Humano y los responsables de contratación identificarán los cargos legalmente sujetos a consulta de inhabilidades por delitos sexuales contra menores, según la Ley 1918 de 2018 y la Ley 2375 de 2024. Realizarán la consulta oficial antes de la vinculación y cada cuatro meses desde el inicio de la relación, con autorización previa, expresa y escrita y custodia reservada. El contacto directo y habitual puede ser presencial o tecnológico. Jurídica verificará identidad, alcance y vigencia de cualquier registro positivo; una queja o investigación no equivale a una inhabilidad judicial. No se harán consultas indiscriminadas ni se divulgarán resultados.

La formación utilizará casos pedagógicos anonimizados, ejercicios de identificación de señales, prácticas de recepción y simulacros de remisión. Se evaluará comprensión antes y después de las sesiones y se programarán refuerzos según los resultados. La comunidad participará de manera segura en el diagnóstico, la revisión del plan y la evaluación; no se exigirá a las personas afectadas relatar experiencias ni asumir labores de prevención.

Ante actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, Talento Humano, con la UAI y Comunicaciones, activa inmediatamente una campaña de acción colectiva para transformar el ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias, conforme al artículo 16 de la Ley 2365. La campaña no identifica a las partes, no expone el caso ni anticipa culpabilidad y complementa las medidas individuales. Rectoría y los programas articulan la educación para la sexualidad y el respeto de la dignidad y los derechos de menores de edad en los términos del artículo 14 de la Ley 1146 de 2007.

Se respetarán el nombre identitario y los pronombres en clases, plataformas, carnés, comunicaciones, ceremonias, títulos, certificaciones y trámites internos, sin exigir rectificación documental previa, conforme al artículo 10 de la Resolución. El nombre legal se utilizará solo cuando resulte indispensable para registros externos o certificaciones con efectos jurídicos. Registro y Control e Infraestructura Tecnológica asegurarán la correspondencia reservada de los datos. No habrá restricciones discriminatorias de vestimenta ni de acceso a instalaciones sanitarias y espacios colectivos acordes con la identidad autoidentificada. No se exigirá libreta militar para ingresar a programas u obtener títulos de pregrado, conforme al artículo 12 y la Ley 1738 de 2014.

Participación y liderazgo. Se prevendrán amenazas, sexualización, hostigamiento digital, difusión de información íntima y obstáculos por género que impidan postularse, hacer campaña, deliberar o ejercer representación estudiantil, docente, laboral o en órganos colegiados. Las instancias electorales y académicas coordinarán con la UAI la protección y continuidad de la participación, sin asumir funciones investigativas ajenas. La protección de las mujeres se articula con la Ley 2453 de 2025; la protección de identidades diversas se sustenta además en la Constitución y la Resolución MEN 020310.

Equidad y permanencia. Como acciones institucionales de bienestar al amparo de los artículos 13 y 14 de la Resolución, se incorporarán educación menstrual libre de estigmas, orientación y ajustes académicos razonables ante interrupción voluntaria, espontánea o terapéutica del embarazo y responsabilidades de cuidado. Se protegerán privacidad y autonomía, sin exigir relatos íntimos ni imponer valoraciones morales. Las atenciones clínicas corresponden a los servicios de salud; las licencias e incapacidades laborales se rigen por sus normas propias.

La UAI recibirá alertas provenientes de observación profesional, encuestas, terceros o denuncias públicas sin exigir que la persona afectada repita o ratifique los hechos para activar atención y valoración de riesgo. Las alertas públicas no serán censuradas ni utilizadas como sanción automática contra quien publica; sí se protegerá a todas las partes y se investigará.

8. Canales accesibles y recepción

La recepción se realizará mediante violenciadegenero@usanjose.edu.co y la atención presencial privada de Bienestar Institucional en Avenida Caracas n.º 63-21, Bogotá, de lunes a viernes de 9:00 a. m. a 5:00 p. m.; también por comunicación verbal o escrita ante Talento

Humano o Rectoría. El correo permite recepción continua; los horarios de lectura, reemplazos e incidencias se controlan en el Anexo 2. La página principal https://sitio.usanjose.edu.co/ y el campus virtual mostrarán el acceso visible al canal. El formulario seguro complementará la recepción una vez habilitado y probado, sin convertirse en requisito para atender. Se ofrecerán ajustes de accesibilidad, intérprete cuando se requiera y alternativa física. Ninguna jefatura podrá exigir presentación previa ante la persona señalada.

Puede acudir una persona afectada, testigo o tercero, con o sin identificación inicial, por relato verbal o escrito y con los soportes disponibles. Se registrarán de forma fiel los hechos y las fechas aproximadas, sin exigir precisión imposible. La persona recibirá código y canal de seguimiento cuando exista contacto seguro. No se requiere denuncia penal, autorización de jefatura, confrontación ni repetición del relato. Las alertas anónimas o públicas se valoran y activan actuación de oficio. Las quejas que involucren a los administradores de la ruta o a altos directivos se reciben por el mecanismo independiente del Anexo 2, sin su intervención.

9. Ruta integral por etapas

A. Recepción y valoración inicial. La persona receptora asegura privacidad y escucha sin culpabilizar; informa derechos, identifica urgencia sanitaria, riesgo grave, presencia de menores, represalias, conflicto de interés y contacto seguro. La UAI registra y valora inmediatamente desde el conocimiento. Como meta institucional de trazabilidad, la primera actuación quedará registrada el mismo día y, a más tardar, en 24 horas; este máximo no autoriza a esperar en una urgencia ni convierte la recepción por fuera del horario ordinario en una barrera. Se aplican el Anexo 3 y los formatos del Anexo 5.

B. Protección provisional. La UAI formula un plan de riesgo desde la manifestación del hecho, sin exigir fallo o prueba previa para activar protección. La autoridad académica habilitada ordena ajustes de clases, evaluación, prácticas o supervisión; la Representación Legal o su delegación válida dispone medidas laborales y de acceso; Talento Humano, programas académicos, Registro y Control y seguridad las ejecutan según sus funciones. Se registran autoridad, motivo, contenido, fecha, responsable y revisión. La UAI verifica su cumplimiento.

Las medidas pueden incluir no contacto, cambios de supervisión de la persona señalada, ajustes de horarios o evaluaciones, acompañamiento, espacios seguros, preservación de matrícula, beca o práctica y medidas para testigos. Son preventivas, proporcionales, revisables y no declaran responsabilidad. Se considera la voluntad de la persona afectada; no se la traslada ni retira automáticamente ni se reducen salario o derechos. Las medidas laborales de los numerales 3 a 6 del artículo 13 de la Ley 2365 se adoptan a solicitud de la víctima dentro de cinco días hábiles; la urgencia exige actuar antes. Toda negativa debe motivarse y ofrecer una alternativa eficaz. La UAI revisa seguridad a las 48 horas y a los 7 días, y después según el riesgo, como metas internas.

C. Atención y remisión asistida. La UAI ofrece atención psicológica inicial y acompañamiento de seguimiento por personal habilitado, así como asesoría jurídica orientada a derechos, opciones, medidas, procedimiento y remisiones. Cada servicio requiere información y consentimiento cuando corresponda. La persona puede escoger acompañante y declinar servicios sin perder protección. Si necesita representación jurídica o atención clínica

especializada que exceda la capacidad institucional, se gestiona derivación efectiva y se verifica el acceso.

Toda situación de violencia sexual requiere acceso inmediato a atención en salud, independientemente del tiempo transcurrido, conforme al protocolo sanitario aplicable. El acceso no se condiciona a denuncia penal, autorización de jefatura, convenio institucional ni verificación previa de afiliación; los trámites administrativos no retrasan el servicio. La Fundación no realiza exámenes forenses ni interrogatorios sobre la vida sexual previa. Se coordina con EPS/IPS y, en contexto laboral, con ARL. Se informa el acceso directo a Fiscalía, Inspección del Trabajo, Defensoría, Comisarías de Familia o autoridades de protección según los hechos. A solicitud de la víctima se remite inmediatamente la queja a la autoridad competente conforme al artículo 11 de la Ley 2365; los deberes legales de reporte, especialmente respecto de menores, se cumplen sin condicionarlos a autorización. La evidencia se preserva lícitamente, sin exigir acceso a dispositivos o cuentas privadas.

D. Asignación y evaluación de competencia: la UAI levantará acta de derivación con fecha, autoridad interna competente, regla aplicable y posible impedimento. Si una parte está vinculada por otra entidad, se coordinará protección y remisión de la noticia a su empleador o escenario sin abandonar la atención propia. Un hecho puede activar simultáneamente rutas laboral, académica, contractual y penal, pero se evitará doble sanción interna por los mismos hechos y fundamento.

E. Investigación y contradicción. La autoridad competente comunica formalmente la apertura, los hechos, las reglas aplicables y la calificación provisional; traslada todas las pruebas que sustenten los cargos; concede oportunidad efectiva para defensa, contradicción y solicitud de pruebas; practica la investigación activa, y valora el contexto sin estereotipos ni preguntas sobre vida sexual previa. La reserva de datos íntimos exige medidas de acceso protegido y minimización, sin ocultar a la defensa el contenido necesario para controvertir los cargos. No se exige careo ni confrontación directa.

En el ámbito laboral se aplica el artículo 115 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025: término de defensa no inferior a cinco días, acta de la versión verbal, decisión motivada y congruente, sanción proporcional cuando proceda y posibilidad de impugnación. Se garantizan acompañamiento sindical en los términos legales, ajustes razonables por discapacidad y tecnologías accesibles cuando se utilicen. En lo académico se aplica el régimen vigente y sus garantías, sin trasladar automáticamente el procedimiento estatal. Las pruebas indirectas e indiciarias se valoran de forma contextual, sin inversión automática de la presunción de inocencia.

F. Decisión, impugnación y seguimiento. La autoridad habilitada decide de manera motivada y comunica el contenido necesario a cada parte, indicando recurso, término y autoridad competente. No se sanciona por la sola noticia del caso. La UAI continúa el plan de protección y registra seguimiento a los 15, 30 y 90 días, ajustable al riesgo y a la voluntad de la persona afectada.

Las etapas internas no excederán, salvo casos debidamente motivados, seis meses para la decisión de fondo, conforme al artículo 18 de la Resolución. Como estándar interno de diligencia, el control se cuenta desde el primer conocimiento institucional de los hechos, por queja o noticia que exija actuación de oficio, sin reinicio por registro posterior, traslado o cambio

de responsable. Este hito es una regla institucional de seguimiento y no una transcripción del punto de partida del artículo 18; se respeta cualquier término inferior aplicable. Una extensión excepcional requiere motivación concreta, actuaciones pendientes, responsable, plazo y comunicación antes del vencimiento; la congestión no la justifica por sí sola. El vencimiento no produce archivo automático ni suspende protección. Los recursos se tramitarán en los términos del régimen aplicable, con favorabilidad ante contradicciones y sin reducir garantías. La remisión a Fiscalía no suspende por sí misma la actuación institucional.

El desistimiento, silencio, retiro o graduación no equivalen por sí solos a ausencia de riesgo. La autoridad competente determina las actuaciones obligatorias que continúan; la UAI respeta la autonomía en los servicios voluntarios y registra por separado el cierre del acompañamiento y el del procedimiento.

La apelación se resuelve sin participación de quienes intervinieron en la decisión recurrida, aplicando impedimentos y suplencias válidos. Esta separación no impide la reposición ante quien profirió la decisión cuando el régimen la contemple.

9.1 Denuncia pública y activación de oficio

Cuando cualquier dependencia conozca un escrache, noticia pública o alerta de terceros, remitirá la información a la UAI de inmediato. La UAI asignará código y fecha de activación de oficio, preservará únicamente el contenido público pertinente, valorará el riesgo y ofrecerá contacto privado y seguro, sin exigir ratificación, retiro de la publicación ni repetición del relato. Activará atención y protección y trasladará los hechos a la autoridad interna competente para su investigación, dejando constancia de cada actuación.

La falta de respuesta de la persona afectada no autoriza a ignorar un riesgo conocido; se respetará su autonomía en los servicios voluntarios y se cumplirán los deberes legales e institucionales. No se impulsarán procesos disciplinarios ni represalias académicas, administrativas o laborales basados en el solo hecho de denunciar o difundir públicamente las violencias. Comunicaciones no expondrá identidades ni emitirá juicios de responsabilidad. Cualquier conducta distinta alegada deberá analizarse con contexto, proporcionalidad y debido proceso, sin utilizarla como pretexto para censurar. La publicación no sustituye la prueba ni la decisión motivada.

10. Garantías específicas y prohibición de represalias

La persona afectada tiene derecho a información clara, escucha respetuosa, acompañante elegido, orientación institucional sin costo, no confrontación, ajustes protectores y acceso directo a autoridades. Las personas investigadas conservan buen nombre, información suficiente, presunción de inocencia, imparcialidad, asesoría, pruebas, defensa, recurso y reserva proporcional. Testigos, acompañantes y quienes activan la ruta reciben protección frente a amenazas y represalias. La denuncia pública y su difusión no dan lugar a sanción o represalia por el solo hecho de realizarse públicamente; se aplica el análisis contextual y de género del numeral 9.1, con libertad de expresión y debido proceso.

Se prohíben las represalias contra personas denunciantes, afectadas, testigos y quienes acompañan de buena fe. Talento Humano y Jurídica verificarán las garantías de los artículos 13 a 15 de la Ley 2365 antes de adoptar decisiones que afecten la vinculación, la remuneración

o la continuidad. La protección se activa desde la manifestación y no depende del resultado de un proceso penal. El Decreto 405 de 2025 regula la potestad sancionatoria externa del Ministerio del Trabajo por el despido en las condiciones legales; no otorga esa potestad a Bienestar, a la UAI ni al CCL.

11. Rutas particulares

Trabajadores y aprendices con vínculo laboral. Talento Humano coordina las actuaciones laborales; la UAI brinda atención; SST y ARL intervienen en sus funciones; y la autoridad institucional legalmente habilitada instruye o decide conforme al CST y al Reglamento Interno de Trabajo. La Inspección del Trabajo y los jueces conservan sus competencias externas. El CCL no conoce acoso sexual ni VBG; mantiene la prevención del acoso laboral no sexual. La protección comprende los demás sujetos del contexto laboral en el alcance del Decreto 1040 de 2026 y de la Ley 2466 de 2025.

Estudiantes y docentes. Bienestar y la UAI atienden desde el primer momento. La autoridad competente aplica el reglamento estudiantil o docente y, cuando existe relación laboral, las garantías del CST, coordinando las actuaciones sin sanción duplicada. No se condicionan notas, becas, cupos, prácticas ni grado al resultado del proceso. La asignación de primera instancia y recursos se verifica en el reglamento vigente y los Estatutos; no se presume una atribución por la sola denominación de un consejo o dependencia.

Contratistas, practicantes, pasantes y proveedores: recibirán protección y canal institucional; la investigación y consecuencias contractuales/educativas corresponderán al contrato, convenio y órgano competente, con participación de la contraparte cuando proceda y debida reserva. El régimen laboral no se aplicará mecánicamente a una práctica exclusivamente formativa.

Prácticas y aprendizaje. La Coordinación de Prácticas y los programas académicos, con la UAI, articulan prevención, recepción, atención, protección y seguimiento con cada escenario. Los acuerdos identifican responsables, canales, medidas de continuidad y mecanismos seguros de intercambio de información. La persona puede activar directamente la ruta de la Fundación sin tramitar primero la queja ante la empresa. La actuación disciplinaria corresponde a cada entidad según la vinculación y sus competencias, conforme a las disposiciones de acoso del Decreto 223 de 2026.

11.1 Protección y activación de rutas para niñas, niños y adolescentes

Este capítulo se aplica a estudiantes, aspirantes, participantes en extensión, prácticas u otras actividades institucionales menores de 18 años. Prima su interés superior y la protección integral. La primera persona receptora activa inmediatamente la atención y la UAI coordina salud y las autoridades competentes —ICBF, Defensoría de Familia, Comisaría de Familia cuando corresponda, Policía de Infancia y Adolescencia o Fiscalía— según el riesgo y los deberes legales. No se exige autorización de una persona adulta para prestar atención urgente ni se demora la remisión por un trámite disciplinario.

La escucha será breve, adecuada a la edad y no sugestiva; no se practicará entrevista forense por personal no competente. Se informará al representante seguro, salvo que esté implicado, exista conflicto de interés o avisarle aumente el riesgo; en tal caso se coordinará con la

autoridad de protección. Se preservan identidad, continuidad educativa y contacto seguro; no se difunden relatos o imágenes identificables, salvo información estrictamente necesaria cuya divulgación esté legalmente autorizada para protección o búsqueda, por los medios y condiciones de la autoridad competente. Las remisiones y medidas se registran con acceso reforzado, y la UAI verifica su recepción y seguimiento. Se prohíben acuerdos informales o conciliación de la violencia sexual.

Los indicios o casos de abuso sexual contra niñas, niños y adolescentes se denuncian oportunamente a la autoridad competente dentro de las veinticuatro horas siguientes al conocimiento, conforme al artículo 15 de la Ley 1146 de 2007, sin esperar verificación institucional ni el vencimiento del término. La UAI verifica constancia de recepción, sin desplazar el deber personal de denunciar de quien tenga conocimiento.

11.2 Desaparición, riesgo extremo y Alerta Rosa

Ante conocimiento de desaparición o riesgo extremo de niñas, niños, adolescentes, jóvenes o mujeres de la comunidad, la UAI activa inmediatamente la protección y la coordinación con Policía Nacional o Fiscalía, sin esperar un número de horas ni autorización de una jefatura. La titular de la UAI actúa como enlace y su suplente asegura continuidad. Se registran hora de conocimiento, información disponible, autoridad contactada, constancia de recepción y acciones de seguimiento.

La autoridad estatal competente evalúa y dispone la activación oficial de la Alerta Rosa conforme a la Ley 2326 de 2023 y el Decreto 1428 de 2024. Comunicaciones difunde de inmediato el boletín oficial autorizado mediante correos masivos y plataformas institucionales, protegiendo dignidad y datos. Bienestar y el apoyo jurídico acompañan a familiares y a la comunidad afectada; las dependencias custodias preservan registros pertinentes para entrega segura a la autoridad. No se realizan búsquedas improvisadas ni se condiciona la protección a que el caso cumpla todos los criterios técnicos de la Alerta Rosa. Se articula, cuando corresponda, con los demás mecanismos legales de búsqueda.

12. Consecuencias, reparación y no repetición

La Fundación prohíbe las conductas definidas en el numeral 4, el condicionamiento sexual de oportunidades, la obstrucción de denuncias, las represalias, la revelación indebida de información reservada y el incumplimiento de medidas válidamente ordenadas. Su calificación disciplinaria, gravedad, sanción y procedimiento deben estar previstos expresamente en el instrumento aplicable antes de los hechos sancionables. Jurídica y las autoridades competentes incorporarán un catálogo inequívoco que cubra violencia sexual, digital, académica, económica, política por razón de género y discriminación, con criterios de proporcionalidad y sin cláusulas que castiguen la denuncia pública.

Según vínculo, prueba y competencia podrán aplicarse únicamente las consecuencias laborales, académicas o contractuales legalmente previstas. Las medidas de acceso por seguridad se motivan y no sustituyen una sanción. La denuncia penal es autónoma; no se exige calificación institucional previa para acudir a las autoridades. Mientras se armonizan los reglamentos continúan la atención, la protección y las actuaciones posibles bajo las reglas vigentes, sin crear faltas, sanciones ni autoridades retroactivas.

12.1 Reparación institucional y no repetición

La UAI concertará con la persona afectada un plan de restablecimiento dentro de la competencia institucional, con medidas, responsables, recursos, fechas y verificación. Podrá comprender continuidad o reintegro académico, revisión de evaluaciones o trámites afectados, recuperación de becas o beneficios cuando proceda, corrección de registros, acceso a acompañamiento y cambios de supervisión. Las autoridades académicas, laborales o administrativas adoptan las decisiones de su competencia; la UAI verifica cumplimiento. El apoyo y la remoción de barreras pueden iniciarse antes de la decisión sancionatoria.

Las acciones de memoria, reconocimiento institucional del daño, reparación simbólica, formación comunitaria y transformación cultural serán pertinentes, seguras y voluntarias para las personas afectadas. No se impondrán disculpas públicas a la víctima, confrontación, reconciliación, perdón, exposición del relato ni renuncia a acciones. El reconocimiento de responsabilidad institucional requiere verificación y decisión competente y no supone atribuir culpabilidad individual no demostrada. Las reparaciones judiciales o indemnizaciones se tramitan ante las instancias competentes.

Dentro de los quince días hábiles siguientes a la decisión de fondo o a la identificación de una falla institucional, como meta interna, la UAI y las dependencias responsables documentarán el plan o sus ajustes. A los 30 y 90 días verificarán cumplimiento y ausencia de represalias. La evaluación trimestral revisará causas institucionales, barreras y reincidencias sin revelar identidades, y asignará correctivos con responsables y fechas. La falta de sanción individual no impide corregir fallas institucionales acreditadas.

13. Datos personales, registro y comunicaciones

La UAI mantendrá un registro tecnológico trazable desde la recepción o activación de oficio hasta el cierre, con los once campos mínimos y reglas del Anexo 6. El registro distinguirá alertas, hechos verificados, decisiones y sanciones en firme; permitirá clasificación múltiple y actualización sin borrar el historial. Cada caso tendrá identificador único y un expediente protegido. Los datos diferenciales del campo 6 solo se registran con autorización de la persona afectada; no se infieren ni se exigen para atender. El acceso depende de la función y del caso, no del cargo por sí solo. La historia clínica se custodia separadamente y no integra el expediente administrativo.

Reporte educativo. La UAI consolida trimestralmente la información anonimizada para el SIVIGE o instrumento que haga sus veces y atiende los requerimientos de Inspección y Vigilancia del MEN, conforme al artículo 17 de la Resolución. Reporte laboral. Talento Humano publica semestralmente el número anonimizado de quejas tramitadas y sanciones por acoso sexual y efectúa la remisión al SIVIGE en los últimos diez días del semestre, conforme al artículo 11.7 de la Ley 2365. Ambos deberes se concilian sin duplicar expedientes ni convertir la queja en sanción.

El responsable de protección de datos valida la anonimización y la supresión de combinaciones que permitan identificar personas en grupos pequeños. Se conservarán corte, formato, responsable y constancia de envío. Si no existe mecanismo oficial habilitado o hay una incidencia técnica, la Secretaría General solicitará instrucciones a la autoridad administradora y documentará las gestiones; la UAI mantendrá el registro y la información preparada y realizará

el envío cuando sea posible. Una solicitud de instrucciones no se presentará como un reporte ya efectuado. El campo de remisiones a autoridades es distinto del reporte periódico al SIVIGE.

14. Recursos, indicadores y mejora continua

La Representación Legal incluirá una partida anual y plurianual verificable para personal interdisciplinario, formación, canales accesibles, atención, tecnología segura y evaluación. La UAI presentará al Consejo Directivo, cada trimestre, un informe agregado sin datos personales; anualmente propondrá ajustes consultados con los estamentos.

El Anexo 7 establece un calendario de alistamiento y radicación entre noviembre de 2026 y enero de 2027, y una programación de ejecución y evaluación para 2027. La meta institucional es radicar el conjunto aprobado y sus verificadores a más tardar el 29 de enero de 2027, observando conjuntamente los artículos 21(a), 22 y 24 de la Resolución. No se trasladará el cumplimiento a un supuesto “mes seis” contado desde la aprobación interna. La Secretaría General conserva los actos, la versión íntegra, el plan, el presupuesto, las evidencias y la constancia de radicación.

Los indicadores del Anexo 7 tienen definición, fórmula, meta, frecuencia y responsable. Distinguen cumplimiento documental de ejecución, oportunidad, cobertura y resultados. La línea base se levantará mediante diagnóstico participativo y registros verificables; no se asignarán resultados retrospectivos inexistentes. La ausencia de casos se registra como “no aplica” en tasas cuyo denominador sea cero. No se utilizarán metas de cero denuncias ni la disminución de reportes como prueba automática de menor violencia.

15. Protocolo de derivación rápida para la primera persona receptora

Si existe peligro actual, lesión, violencia sexual o riesgo para una persona menor de edad, active de inmediato salud y autoridades de protección según corresponda y garantice un lugar seguro. La atención de violencia sexual no depende del tiempo transcurrido. No investigue por cuenta propia ni deje sola a la persona si solicita acompañamiento.

Escuche sin culpar ni pedir detalles íntimos innecesarios. Informe que no se exige denuncia penal para recibir atención y que la reserva tiene límites legales.

Registre lo esencial con base jurídica y reserva; informe y obtenga las autorizaciones que correspondan para servicios voluntarios y datos sensibles. Asigne código y remita de inmediato a la UAI, sin esperar a completar formularios. Si la persona señalada integra esa unidad o existe conflicto de interés, use el mecanismo independiente del Anexo 2.

Solicite a la UAI valoración inmediata de riesgo y plan de no contacto; preserve registros lícitos sin alterar evidencia ni acceder a cuentas privadas.

Informe opciones de salud, apoyo psicológico, orientación jurídica, Fiscalía, Inspección del Trabajo y demás autoridad competente; no prometa resultados.

No remita el relato a grupos de mensajería ni al CCL para mediación sexual. Confirme que la persona dispone de un punto de contacto y próximos pasos.

16. Instrumentos integrados y control operativo

Integran esta política las fichas A, B y C y los Anexos 2 a 8: canales y suplencias; protocolo; matriz de competencias; formatos; registro y protección de datos; plan, presupuesto e indicadores; y coordinación externa. Secretaría General mantendrá la versión aprobada; cada dependencia actualizará los datos operativos dentro de su competencia y dejará constancia de cambios. Las modificaciones de obligaciones, sanciones o competencias requieren aprobación por el órgano habilitado. La falta de un dato operativo o convenio no suspende atención urgente, recepción, protección o remisión legalmente exigible.

17. Adopción, armonización y control de versiones

El Consejo Directivo conocerá y decidirá el instrumento institucional dentro de sus atribuciones estatutarias, articulado con las decisiones del Consejo Superior sobre políticas y reglamentos de bienestar, estudiantil y docente. Secretaría General y Jurídica dejarán constancia de la norma vigente que habilita cada decisión y de las reformas aprobadas. No se atribuirá al "máximo órgano" una competencia genérica que desconozca esta distribución. La política y sus anexos se publicarán conjuntamente en formatos accesibles y se socializarán con estudiantes, personal, proveedores y demás comunidad.

Talento Humano coordina la implementación laboral y Bienestar/UAI la atención y el seguimiento integral; Rectoría articula lo académico. La revisión será anual y también procederá ante cambios normativos, fallas o riesgos relevantes. Las versiones indicarán fecha, órgano aprobador, acto, modificaciones y régimen de transición. La Secretaría General verificará y corregirá, mediante el trámite competente, inconsistencias entre términos y recursos de los reglamentos, aplicando favorabilidad y defensa mientras se resuelven, sin afectar la atención inmediata.

Anexo A. Ficha mínima de recepción reservada.

Código de caso: _____ Fecha/hora de conocimiento: _____ Medio: verbal / físico / digital / noticia pública / tercero. Receptor y suplente: _____. Calidad de la persona afectada y señalada: _____. Contacto seguro elegido por la persona afectada: _____. Hechos comunicados con sus propias palabras y fecha aproximada: _____. Existencia de urgencia médica, riesgo actual, menores, amenazas o posible represalia: _____. Evidencias ofrecidas voluntariamente, sin acceso invasivo: _____. Medida provisional solicitada: _____. Información entregada sobre reserva, límites legales, opciones de salud y autoridades: _____. Remisión a la UAI, responsable y hora: _____. Código entregado y canal de seguimiento: _____. Cuando no haya identificación o la persona no desee firmar, se registrará la situación sin impedir la valoración de riesgo. Esta ficha es reservada y no debe circular por correos masivos.

Anexo B. Valoración y plan individual de protección

Valoración inicial: fecha/hora _____; persona responsable distinta de la señalada _____; factores de urgencia: amenaza, acceso de la persona señalada, dependencia económica o académica, convivencia, antecedentes, menor de edad, exposición digital, testigos vulnerables, riesgo de autolesión referido, riesgo de represalia. Registrar solo lo pertinente. Nivel de riesgo

preliminar: alto / medio / bajo, con razones concretas _____. Acción inmediata y responsable: _____. Medidas propuestas y consentimiento o decisión informada: _____. Si se deniega una medida solicitada, motivación y alternativa eficaz: _____. Derivación a salud/ARL/EPS/autoridad y fundamento: _____. Fecha de revisión: _____. La clasificación no condiciona el derecho a denunciar; si existe peligro inminente se activa atención de urgencia y autoridad competente sin esperar a completar el formulario.

Anexo C. Hoja de derivación y control de competencia

La hoja de derivación registrará vínculo de la persona señalada, autoridad de instrucción, autoridad de decisión y recurso, artículo del reglamento o delegación vigente que habilita cada función, impedimentos, fecha de entrega, recepción confirmada y siguiente hito. Se aplicará la matriz del Anexo 4. La UAI conserva el seguimiento de protección y atención aunque remita el componente disciplinario. No se crea una autoridad ad hoc con potestad sancionatoria por el solo hecho de nombrarla, ni se presume una contratación civil válida por denominar a una persona docente de cátedra.

FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SANJOSÉ INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA

ANEXO 2 - DIRECTORIO DE CANALES, RESPONSABLES Y SUPLENCIAS

1. Canales institucionales y condiciones de acceso

Los canales se publican de manera visible y permanente en la página principal institucional, el campus virtual, las redes oficiales y los puntos de atención. Infraestructura Tecnológica verifica funcionamiento, accesibilidad, permisos y respaldo; Comunicaciones mantiene la información actualizada. Las pruebas y acciones de mantenimiento se documentan dentro del plan de trabajo.

Canal	Acceso y condiciones	Responsable
Correo institucional reservado	violenciadegenero@usanjose.edu.co. Recepción de mensajes en cualquier momento; atención por el equipo responsable. La publicidad indicará el horario efectivo de lectura y la vía de urgencias. No se anunciará atención humana permanente sin cobertura comprobada.	Titular UAI; suplente ante ausencia o conflicto. Tecnología: seguridad y continuidad.
Atención presencial privada	Bienestar Institucional, Avenida Caracas #63-21, Bogotá. Lunes a viernes, 9:00 a. m. a 5:00 p. m. Se garantiza un espacio reservado y se coordina acceso accesible.	Bienestar/UAI.
Recepción verbal o escrita	Bienestar, Talento Humano o Juridico reciben el relato y lo derivan de inmediato de forma reservada. No se exige formato, abogado, denuncia penal, identificación completa ni autorización de jefatura.	Primera persona receptora y titular UAI.
Información y acceso digital	https://sitio.usanjose.edu.co/. Botón visible hacia la política íntegra, la ruta y el correo. Un formulario adicional solo se publicará después de probar seguridad, privacidad y accesibilidad.	Comunicaciones e Infraestructura Tecnológica.
Recepción independiente	Comunicación directa, verbal o escrita reservada, a Secretaría General o al órgano estatutariamente competente no involucrado, conforme al apartado 3. La queja no se remite a la persona señalada para que decida su trámite.	Responsable independiente formalmente designado; órgano competente no involucrado.

La recepción fuera del horario de atención no elimina el deber de diligencia. El plan institucional organizará cobertura y suplencias para cumplir la meta de primera actuación y publicará una ruta de urgencias hacia servicios de salud y autoridades competentes. Las urgencias conocidas se atienden inmediatamente. No se crearán números, correos ni acuerdos de servicio que no hayan sido habilitados.

Ninguna jefatura podrá exigir que la queja se presente primero ante la persona señalada.

2. Unidad de Atención Integral en VBG y Acoso Sexual - UAI

Equipo permanente adscrito funcionalmente a Bienestar Institucional, con coordinación laboral de Talento Humano, apoyo jurídico, psicología y SST. La Representación Legal formaliza funciones, dedicación, suplencias e independencia según sus competencias y los recursos aprobados. Las siguientes referencias nominales corresponden al directorio institucional de esta política; toda sustitución se registra y comunica sin interrumpir la atención.

Función	Titular o referencia institucional	Alcance
Coordinación UAI / Bienestar	GLENDA JULIETH ALVARADO	Recepción, valoración, coordinación de atención, registro y seguimiento.
Suplencia UAI y apoyo psicológico	GEOVANNY ANDRES LONDOÑO	Continuidad de recepción y acompañamiento, con reserva profesional y ausencia de conflicto.
Talento Humano	VALENTINA AMAYA RODRIGUEZ; suplencia: BYRON JOHANNEF MESA RODRIGUEZ	Implementación laboral, enlace con autoridad habilitada y reportes del empleador.
Apoyo jurídico	WENDY DAYAN MOSQUERA	Orientación y remisión; verificación de competencias. La asesoría individual y la instrucción del mismo caso se asignarán a personas distintas.
SST / enlace ARL	LAURA VALENTINA ROMERO	Prevención del riesgo psicosocial y coordinación con ARL, sin acceso general a información clínica ni facultad sancionatoria.

Quien esté involucrado, tenga interés directo, haya asesorado individualmente a una parte o se encuentre en una causal de impedimento aplicable se abstendrá de intervenir en recepción decisoria, instrucción y decisión del caso. Si es el primer contacto, garantizará únicamente la entrega segura e inmediata al reemplazo no implicado y la atención urgente, sin retener ni consultar información adicional. La suplencia ordinaria tampoco actuará cuando concurra el mismo conflicto.

3. Canal alterno independiente

Para quejas que señalen a integrantes de la UAI, Talento Humano, Representación Legal, Rectoría o miembros del Consejo Directivo/Superior:

Secretaría General registra la recepción reservada y solicita de inmediato la intervención de la autoridad estatutaria no involucrada. Si Secretaría General también está implicada, la comunicación se dirige directamente al órgano competente no involucrado. La autoridad habilitada resuelve impedimentos y designa receptor o apoyo independiente, interno o externo; la designación no crea potestad sancionatoria ni altera las instancias del reglamento aplicable.

La queja se tramita bajo código, sin acceso de la persona señalada al sistema de recepción ni al plan de protección. El derecho de defensa se garantiza posteriormente por la autoridad instructora en las condiciones del procedimiento. La Representación Legal y Secretaría General formalizarán un mecanismo de recepción digital independiente, con administrador y suplente sin conflicto, dentro del plazo del Anexo 7. Mientras se habilita, la comunicación presencial o escrita reservada opera de inmediato. Si no existe autoridad interna imparcial disponible, se asegura acompañamiento externo y remisión a las autoridades estatales pertinentes, sin abandonar la protección ni asignar sanciones a un órgano incompetente.

Cuando el presunto acosador sea el superior jerárquico de la entidad, la queja se presenta ante la Inspección del Trabajo conforme al parágrafo 3 del artículo 11 de la Ley 2365. Jurídica informa y facilita esta vía, y la UAI mantiene atención y protección por personal independiente. La presentación externa no exige agotar la ruta interna.

4. Accesibilidad

La UAI identifica barreras de comunicación, discapacidad, conectividad, lengua y ubicación y gestiona ajustes razonables: formatos accesibles, lectura fácil, atención remota segura, apoyo de interpretación cuando se requiera y recepción física. La modalidad virtual no reduce derechos. Se acuerda con la persona un medio seguro de contacto; no se usarán cuentas o dispositivos que aumenten su exposición. La ausencia inicial de un apoyo especializado no justifica rechazar la alerta ni aplazar la protección.

FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SANJOSÉ
INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA

ANEXO 3 - PROTOCOLO DE RECEPCIÓN, VALORACIÓN DE RIESGO, PROTECCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN, DECISIÓN Y SEGUIMIENTO

Este protocolo integra la política y se adopta con ella por los órganos competentes. Las metas internas facilitan el control y no sustituyen términos legales más breves, garantías superiores ni atención inmediata. Cada caso tiene un responsable de seguimiento de la UAI, distinto de las autoridades de instrucción y decisión. La falta de datos, formularios, convenios o formalización organizativa no suspende la ruta.

ETAPA A. Recepción y primera atención

Responsable: primera persona receptora y UAI. Se asegura privacidad, escucha respetuosa, contacto seguro y explicación de derechos, reserva y límites legales. Se reciben manifestaciones verbales, escritas, anónimas, de terceros y denuncias públicas; no se exige ratificación, prueba completa, denuncia penal ni autorización de jefatura.

Se identifica de inmediato riesgo vital, urgencia sanitaria, violencia sexual, presencia de menores, represalias y conflicto de interés. La información mínima se obtiene sin interrogar repetidamente ni pedir detalles íntimos ajenos a la atención. Los servicios voluntarios se ofrecen con información y consentimiento cuando corresponda.

Se asigna código único, se registra fecha de conocimiento y activación, medio, relato disponible y primeras acciones en el Formato 1. Se entrega constancia y contacto de seguimiento cuando exista un medio seguro. La identidad desconocida o la negativa a firmar se registran sin impedir la actuación.

Ante peligro, lesión o violencia sexual, se gestiona atención inmediata en salud y protección por la autoridad competente. La violencia sexual requiere acceso sanitario cualquiera que sea el tiempo transcurrido. En menores se aplica el capítulo específico del numeral 11.1. No se condiciona la urgencia a entrevista forense, reporte completo o diligencia interna.

La remisión a la UAI o al mecanismo independiente se hace inmediatamente por medio seguro. La primera actuación se documenta el mismo día y, como meta máxima interna, en 24 horas desde el conocimiento; la urgencia no admite espera. La UAI verifica la entrega efectiva y asume el seguimiento, sin reiniciar el cómputo por traslados.

ETAPA B - VALORACIÓN DE RIESGO Y PLAN INDIVIDUAL DE PROTECCIÓN

Responsable técnico: UAI; decisiones: autoridad habilitada según la medida. La valoración comienza desde la manifestación, sin exigir fallo. Se identifican amenaza, dependencia, acceso de la persona señalada, exposición digital, riesgo para menores, testigos y acompañantes, y barreras para pedir ayuda. La clasificación alto/medio/bajo se motiva; no determina credibilidad ni restringe atención.

La UAI documenta el plan individual con voluntad de la persona, medidas, autoridad, ejecutor, fecha y revisión. La autoridad académica competente dispone ajustes de clases, evaluación o práctica; la Representación Legal o delegación válida dispone medidas laborales y de acceso. Talento Humano, programas, Registro y Control y seguridad ejecutan lo ordenado. La UAI no impone sanciones ni reemplaza al empleador o al órgano académico.

Se consideran no contacto, cambio de supervisión, ajustes de horarios o evaluación, espacios seguros, acompañamiento, continuidad de matrícula, beca y práctica, y protección a testigos. Se evita trasladar automáticamente a la persona afectada o disminuir sus derechos. Las medidas son motivadas, provisionales, proporcionales y revisables; no declaran culpabilidad.

Las medidas de los numerales 3 a 6 del artículo 13 de la Ley 2365 se adoptan, a solicitud de la víctima, dentro de cinco días hábiles; las urgentes se ejecutan antes. Las restricciones operativas no justifican negar toda protección: cualquier negativa se motiva y se acompaña de alternativa eficaz. La UAI verifica seguridad a las 48 horas y a los 7 días, como metas internas, y luego según el riesgo.

Producto: Formato 3 y registro de medidas, fecha de orden y ejecución, responsable, constancia de comunicación y revisiones. Las personas ejecutoras reciben únicamente las instrucciones necesarias, sin acceso general al relato. El incumplimiento se informa inmediatamente a la autoridad competente y se ajusta la protección.

ETAPA C - ATENCIÓN Y REMISIÓN ASISTIDA

Responsables: psicología y apoyo jurídico de la UAI, con salud, SST/ARL o redes externas según necesidad. Se ofrece atención inicial desde la recepción y contacto de orientación jurídica dentro de los dos días hábiles siguientes como meta interna, sin aplazar una remisión urgente. Se explica el alcance de cada servicio, opciones de denuncia y medidas, y se verifica consentimiento cuando corresponda. El rechazo de un servicio no implica renuncia a la ruta.

Se facilita acceso inmediato a EPS/IPS ante violencia sexual, sin límite por el tiempo transcurrido, y remisión clínica especializada cuando exceda la capacidad institucional. La Fundación no hace examen médico-legal ni interrogatorio forense. Se ofrece asesoría jurídica durante el trámite y seguimiento; cuando se requiera representación que no pueda brindar la institución, se gestiona derivación y se verifica acceso.

A solicitud de la víctima se remite inmediatamente la queja a la autoridad competente en los términos de la Ley 2365. Los deberes legales de denuncia, protección de menores o atención de riesgo se cumplen sin condicionarlos a autorización. Se documenta la norma aplicable y la mínima información compartida. La evidencia se preserva lícitamente, sin exigir claves, acceso a cuentas privadas o entrega indiscriminada de dispositivos.

ETAPA D. Verificación y asignación de competencia

Responsables: Jurídica y Secretaría General verifican; UAI deriva y sigue la protección. Dentro de dos días hábiles desde la recepción, como meta interna, se documentan vínculo, norma vigente, autoridad instructora, decisora y de recurso, términos e impedimentos. La urgencia se atiende antes de concluir esta verificación. Una discrepancia entre reglamentos se resuelve por la autoridad competente con debido proceso y favorabilidad, sin inventar una instancia.

Producto: Formato 4 y recepción confirmada por la autoridad. Si otra entidad vincula a una parte, se coordina con el empleador o escenario de práctica y se mantiene la atención propia. Pueden coexistir actuaciones académicas, laborales, contractuales y externas con fundamentos y competencias diferentes; se evita doble sanción interna por identidad de persona, hechos y fundamento.

ETAPA E - INVESTIGACIÓN Y CONTRADICCIÓN

Responsable: autoridad instructora previamente habilitada. Como meta de impulso, dentro de cinco días hábiles de recibir la derivación realizará la actuación inicial procedente: apertura, diligencia previa indispensable o remisión motivada. No constituye término legal nuevo ni permite retrasar una actuación urgente. Toda demora se registra con causa, acción correctiva y fecha.

La apertura comunica hechos, normas y calificación provisional; se trasladan todas las pruebas que sustentan los cargos y se garantiza defensa, contradicción, solicitud y práctica de pruebas. Se protege información íntima ajena al debate mediante minimización y acceso seguro, sin prueba de cargo secreta. La investigación es activa, contextual y libre de estereotipos. No se exige confrontación directa ni relato reiterado; la declaración especializada se practica solo cuando sea necesaria y por personal competente.

En asuntos laborales rige el artículo 115 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466: defensa no inferior a cinco días, acta de descargos verbales, decisión motivada y congruente, proporcionalidad e impugnación. Se garantizan acompañamiento sindical en los términos legales y ajustes razonables. En estudiantes y docentes se aplica el régimen competente, sin reducir garantías ni trasladar automáticamente procedimientos públicos. El apoyo psicológico o jurídico individual no instruye ni decide el mismo asunto.

La persona instructora mantiene calendario de pruebas y revisa avances al menos mensualmente. La UAI recibe únicamente datos de etapa y plazos para seguimiento, sin intervenir en la valoración sancionatoria. El límite general de seis meses exige impulso diligente y no se reinicia por cambios de funcionario o dependencia.

Como metas internas de gestión, la práctica de pruebas se programa para concluir dentro de treinta días hábiles desde la apertura de esa etapa, y la decisión dentro de diez días hábiles desde su cierre. Se respeta el término menor o la garantía superior del régimen aplicable. Si la complejidad exige más tiempo, la autoridad motiva antes del vencimiento las diligencias pendientes y el nuevo calendario, preservando defensa y el límite general del artículo 18. Estas metas no crean caducidad, pérdida de derechos, cierre automático de pruebas ni modificación de una competencia reglamentaria.

ETAPA F - DECISIÓN, IMPUGNACIÓN Y SEGUIMIENTO

La autoridad competente decide por escrito con hechos acreditados, valoración de pruebas, fundamento previo, motivación, proporcionalidad y recurso con término e instancia. Una sanción exige procedimiento y norma preexistente; la sola denuncia no acredita responsabilidad. El archivo se motiva y no impide corregir barreras institucionales comprobadas. Las notificaciones usan medios seguros y garantizan contradicción.

La decisión de fondo se adopta dentro del límite general de seis meses del artículo 18 de la Resolución, salvo excepción debidamente motivada. Como regla interna de seguimiento se cuenta desde el primer conocimiento institucional por queja o noticia que exige actuar de oficio, sin reiniciar por registro o traslado, y se respeta cualquier término inferior aplicable. La extensión identifica causa concreta, actuaciones pendientes, plazo y responsable, se comunica antes de vencer y no se justifica solo en congestión. No existe archivo automático por el vencimiento.

Los recursos se tramitan conforme al régimen vigente y su garantía más favorable, sin convertir el recurso en oportunidad para dilatar indefinidamente.

La UAI actualiza protección y seguimiento a los 15, 30 y 90 días, como metas internas, verifica acceso a servicios, continuidad académica o laboral y ausencia de represalias. Dentro de quince días hábiles de la decisión o de identificar una falla institucional, documenta con las dependencias competentes el plan de reparación y no repetición o sus ajustes. La atención puede continuar después del cierre disciplinario. El cierre del acompañamiento se registra por separado, con contacto de reactivación y respeto a la autonomía.

Quien participó en la decisión de primera instancia no integra la decisión de apelación; se aplican los reemplazos válidos y se documentan impedimentos. La reposición, cuando exista, se tramita ante la autoridad que decidió.

Regla especial de denuncia pública o escrache

La noticia pública activa de oficio las etapas A y B inmediatamente. La UAI registra fuente pública, fecha y contenido estrictamente necesario; ofrece contacto privado sin exigir ratificación ni exposición del relato. No se ordena retirar publicaciones como condición de atención ni se sanciona la sola denuncia pública. La autoridad competente investiga de manera independiente, preservando libertad de expresión, presunción de inocencia y defensa. Las medidas frente a amenazas, divulgación de datos íntimos o riesgos concretos deben tener fundamento específico, proporcionalidad y ausencia de represalias.

CASOS CON NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES Y ALERTA ROSA

Se aplica íntegramente el numeral 11.1: atención inmediata, interés superior, comunicación segura con representante no involucrado, protección de identidad y remisión a salud y autoridades de protección según competencia. La UAI confirma recepción y continuidad educativa. No se condiciona la protección a la intervención de quien pueda estar implicado. Los indicios o casos de abuso sexual de menores se denuncian a la autoridad competente dentro de las 24 horas siguientes al conocimiento, sin esperar investigación interna, conforme al artículo 15 de la Ley 1146.

Ante desaparición o riesgo extremo se aplica el numeral 11.2: enlace titular UAI y suplente, contacto inmediato con Policía/Fiscalía sin espera, registro horario, difusión del boletín oficial autorizado y apoyo psicológico y jurídico a la familia. La activación oficial de Alerta Rosa corresponde a la autoridad estatal, no a la Fundación.

ANEXO 4 - MATRIZ DE COMPETENCIAS Y REMISIONES SEGÚN VÍNCULO

Esta matriz distribuye funciones sin crear potestades sancionatorias. En cada caso, la hoja de derivación identifica la disposición vigente, la autoridad por nombre y cargo, la delegación cuando proceda, los términos y los recursos. Secretaría General certifica el texto vigente de los reglamentos, verifica sus reformas y promueve la armonización de referencias discrepantes de órganos y términos. La autoridad competente asegura favorabilidad, defensa e imparcialidad, sin elegir una regla menos favorable por conveniencia administrativa.

Vínculo o situación	Recepción y protección	Instrucción, decisión y recurso	Régimen y articulación
Trabajador o aprendiz con contrato laboral	UAI acompaña. Representación Legal o delegación válida ordena medidas; Talento Humano ejecuta y SST/ARL apoya.	Autoridades habilitadas en RIT, estatutos y delegaciones. Se documentan por separado instrucción, decisión e impugnación. Consejo Directivo interviene como última instancia cuando corresponda según art. 18.9 y reglamentos.	CST art. 115; Leyes 2365 y 2466; Decretos 1040 y 223 en lo aplicable. MinTrabajo y justicia conservan competencia externa.
Docente	UAI brinda atención; Rectoría articula medidas académicas y Talento Humano las laborales cuando exista vínculo.	Régimen docente y garantías laborales aplicables; Consejo Superior solo en asuntos asignados por el reglamento conforme al art. 23.9; recurso según norma vigente. Sin duplicar sanción por el mismo fundamento.	Verificar naturaleza real del vínculo. No presumir contrato civil válido por la denominación de cátedra; observar C-517/1999 y régimen laboral aplicable.
Estudiante	UAI acompaña; autoridad académica habilitada ordena medidas y programas/Registro las ejecutan.	Órgano instructor, decisor y recurso expresamente previstos en Reglamento Estudiantil vigente. No se atribuyen a una oficina inexistente ni se reduce un término por contradicciones del texto.	Reglamento Estudiantil; Resolución MEN 020310; autoridades externas según hechos y edad.
Práctica mediante vinculación formativa	UAI y Coordinación de Prácticas articulan protección con escenario y aseguran continuidad educativa.	Instancias académicas y responsables del escenario según convenio y reglas válidas. No equivale por sí sola a relación laboral.	Decreto 223, arts. 2.2.6.3.1.9.7 y 2.2.6.3.1.12; convenio y reglamento. No obligar a quejarse primero ante la empresa.

Vínculo o situación	Recepción y protección	Instrucción, decisión y recurso	Régimen y articulación
Contratista, proveedor o trabajador de otra entidad	UAI atiende; administración ejecuta medidas de acceso; supervisor coordina con Representación Legal y empleador externo.	La autoridad contractual habilitada aplica consecuencias pactadas y legales con defensa; el empleador respectivo ejerce su competencia laboral.	Contrato o convenio, Ley 2365 y demás reglas aplicables. No imponer sanción laboral a quien no es trabajador propio.
Visitante, egresado, aspirante u otro tercero	UAI atiende; autoridad administrativa competente adopta medidas proporcionales de seguridad y acceso.	No existe potestad disciplinaria automática por recibir la alerta. Actuación contractual o de acceso solo si hay título jurídico, con motivación y defensa.	Remisión a autoridad externa según el hecho; derechos y prohibición de represalias.
UAI, Talento Humano, Rectoría o alta dirección involucrados	Recepción independiente del Anexo 2 y atención por personal sin conflicto.	Autoridad estatutaria o reglamentaria no implicada resuelve impedimentos y activa el reemplazo válido. No se atribuye toda primera instancia al Consejo Directivo ni poder sancionatorio a una comisión ad hoc.	Régimen correspondiente al vínculo, estatutos y garantías de independencia. Acompañamiento externo cuando resulte necesario.

Control de las medidas de protección

Medida	Autoridad que dispone y área que ejecuta	Verificación
Ajustes de clases, evaluación, práctica, beca o trámite académico	Autoridad académica competente; ejecución por programa, Registro y Control o Coordinación de Prácticas.	UAI verifica orden, ejecución, seguridad y continuidad, sin modificar por sí misma decisiones académicas.
Ajustes laborales, supervisión, traslado solicitado o modalidad de trabajo	Representación Legal o delegación válida; Talento Humano ejecuta y SST apoya.	UAI/TH controlan oportunidad, no reducción de derechos y revisión del riesgo.
Acceso, espacios seguros y no contacto institucional	Autoridad administrativa competente; administración, seguridad y jefaturas ejecutan las instrucciones necesarias.	UAI registra alcance, duración, revisión y proporcionalidad; no equivale a medida judicial.

Medida	Autoridad que dispone y área que ejecuta	Verificación
Medidas judiciales o administrativas externas	Juez, Fiscalía, Comisaría, autoridad de infancia o del trabajo según competencia.	La Fundación facilita acceso y cumple lo que legalmente le corresponda; no sustituye a la autoridad estatal.

El CCL ejerce la función preventiva de convivencia del acoso laboral bajo la Ley 1010 y la Resolución 3461 de 2025; no determina jurídicamente su existencia ni impone sanciones. No instruye procesos sancionatorios ni concilia acoso sexual. Cuando los hechos activen la ruta de VBG, remite con reserva a la UAI o al responsable independiente; Talento Humano recibe solo lo necesario para su competencia. No impone mediación, careo o acuerdo de silencio. Las actividades restaurativas requieren voluntad libre, seguridad y respeto por las actuaciones obligatorias.

FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SANJOSÉ INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA

ANEXO 5 - FORMATOS OPERATIVOS

FORMATO 1. Recepción reservada y activación de oficio

Campo	Registro
Identificación del caso	Código: _____ Fecha y hora de conocimiento: _____ Receptor: _____
Origen y contacto	Verbal / escrito / correo / anónimo / tercero / denuncia pública. Contacto seguro, si existe: _____
Hechos disponibles	Relato en palabras de la persona o descripción objetiva de noticia pública; fechas aproximadas; ámbito físico/digital; vínculos conocidos: _____
Riesgo y necesidades	Urgencia sanitaria, menores, amenazas, dependencia, posible represalia y apoyos requeridos: _____
Activación y evidencia	Fecha de activación de oficio, si aplica; fuente pública o evidencia ofrecida voluntariamente; ubicación segura: _____
Información y medidas	Derechos explicados; límites de reserva; medidas solicitadas/adoptadas; responsable; hora: _____
Derivación y constancia	UAI o receptor independiente; hora de entrega; confirmación; código y medio informado para seguimiento: _____
Observaciones de reserva	Datos desconocidos o negativa a identificación/firma, sin impedir atención. Solo se registra lo necesario: _____

FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SANJOSÉ

FORMATO 2. Información y autorizaciones diferenciadas

Campo	Registro
Constancia de información	Se explicó finalidad, datos indispensables, carácter facultativo de datos sensibles, derechos, canal de consulta, límites legales de reserva y ausencia de denuncia penal como requisito de atención. Fecha y responsable: _____
Atención psicológica	Acepta / no acepta / solicita información adicional. Alcance y condiciones explicadas: _____
Orientación jurídica	Acepta / no acepta / solicita información adicional. Profesional y separación respecto de instrucción: _____
Remisión voluntaria a servicios	Servicio, entidad, finalidad y datos mínimos a compartir: _____ Autoriza: sí / no.

Campo	Registro
Variables diferenciales sensibles	Variable pertinente y finalidad: _____ Autoriza expresamente registro: sí / no. No inferir identidad, orientación ni condición de salud.
Comunicación y acompañante	Medio seguro autorizado: _____ Acompañante elegido y alcance del acceso: _____
Actuación por deber legal	Norma, autoridad destinataria, necesidad y datos mínimos cuando no proceda exigir autorización: _____
Expresión de voluntad	Fecha, medio accesible y firma o constancia de manifestación: _____. La negativa a servicios o datos opcionales no suspende protección. Revocación o supresión se atienden dentro de los límites legales de conservación.

FORMATO 3. Riesgo y plan individual de protección

Campo	Registro
Valoración	Código; fecha/hora; profesional sin conflicto; factores verificados y referidos; nivel preliminar y razones: _____
Decisión de protección	Medida, fundamento, voluntad de la persona, autoridad competente, fecha de orden y duración: _____
Ejecución	Área/persona ejecutora, fecha efectiva, constancia segura, apoyos y recursos: _____
Medida solicitada no concedida	Solicitud, motivo concreto, alternativa eficaz, autoridad y comunicación: _____
Remisión urgente	Servicio o autoridad, motivo, datos mínimos, fecha, recepción confirmada: _____
Revisión	Control a 48 horas y 7 días o antes según riesgo; cambio observado, ajuste y responsable del siguiente contacto: _____

FORMATO 4. Derivación y competencia

Campo	Registro
Vínculo y régimen	Tipo de vinculación; instrumento vigente y artículo; fecha de verificación por Secretaría General/Jurídica: _____
Autoridades	Nombre/cargo de instrucción, decisión e impugnación; soporte de competencia o delegación: _____
Imparcialidad	Impedimentos, asesoría previa individual, sustitución válida y decisión competente: _____
Entrega	Documentos mínimos, medio seguro, fecha/hora y recepción confirmada: _____
Control del tiempo	Fecha original de recepción/activación; término legal o reglamentario; meta próxima; límite general; responsable: _____
Articulación externa	Otra entidad o autoridad; objeto y fundamento de la remisión; medidas que continúa ejecutando la Fundación: _____

FORMATO 5. Decisión y garantía de impugnación

Campo	Registro
Autoridad y procedimiento	Competencia, norma preexistente, actuaciones y garantía de defensa: _____
Valoración	Hechos acreditados y no acreditados; pruebas de cargo y descargo, contradicción y análisis contextual: _____
Determinación	Decisión motivada, fundamento, proporcionalidad, consecuencia prevista o archivo, sin fórmulas automáticas: _____
Protección y corrección	Medidas que continúan; remisión a plan de reparación/no repetición y dependencia responsable: _____
Impugnación	Recurso procedente, autoridad, término verificado y forma de presentación: _____
Notificación y registro	Medio seguro, fecha y constancia a cada parte; datos reservados minimizados; actualización de estado: _____

FORMATO 6. Seguimiento, reparación y cierre diferenciado

Campo	Registro
Contacto	Código; fecha; hito 15/30/90 días u otro por riesgo; medio seguro; aceptación o imposibilidad de contacto: _____
Efectividad	Medidas ejecutadas, acceso a servicios, continuidad académica/laboral, represalias o nuevas barreras: _____
Plan de reparación	Acción individual o colectiva, voluntad de participación, autoridad, ejecutor, recursos, fecha y evidencia: _____
No repetición	Falla institucional verificada, correctivo, responsable, plazo, indicador y revisión: _____
Ajuste o reactivación	Nuevo riesgo, actuación inmediata, remisión y siguiente fecha: _____
Cierre	Cierre del procedimiento y cierre del acompañamiento por separado; razón, necesidades pendientes, medio de reactivación, responsable y fecha: _____

Los formatos se conservan en expediente restringido con código único. La historia clínica y las notas de atención psicológica se custodian separadamente conforme a la reserva profesional; no se incorporan automáticamente al trámite disciplinario. Los campos no pertinentes se marcan “no aplica”; la información aún desconocida se marca “pendiente de verificar”, sin inventar datos ni impedir medidas urgentes.

FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SANJOSÉ INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA

ANEXO 6 - AVISOS DE PRIVACIDAD, REGLAS DE ACCESO, CONSERVACIÓN Y ANONIMIZACIÓN

Responsable del tratamiento: Fundación de Educación Superior San José, FESSANJOSÉ. La UAI administra el registro del artículo 17 y articula el ejercicio de derechos con la persona o dependencia responsable de protección de datos. La Representación Legal formaliza esta responsabilidad y sus suplencias. Para asuntos de la ruta y recepción de solicitudes de datos se utiliza violenciadegenero@usanjose.edu.co y la atención presencial del Anexo 2; la recepción se deriva internamente al competente sin exigir que la persona repita su solicitud.

Finalidades: recepción y activación de oficio, valoración de riesgo, protección, acompañamiento, derivación, investigación y decisión por autoridad competente, seguimiento, reparación, control de cumplimiento y reportes legales. Cada tratamiento debe tener finalidad concreta, necesidad, acceso limitado y base jurídica; se obtiene autorización cuando es exigible y se documenta la excepción legal cuando corresponda. Se prohíbe reutilizar información para publicidad, selección discriminatoria, difusión de relatos o finalidades incompatibles.

1. Estructura mínima del registro

Campo	Contenido y regla de actualización
1. Código único	Identificador no basado en nombre o documento. La tabla que vincula código e identidad se guarda separadamente con acceso restringido.
2. Fechas	Fecha de hechos, si se conoce; recepción; y activación de oficio cuando aplique. Si son aproximadas, se deja constancia. Se conserva la fecha original pese a remisiones.
3. Tipología	Una o varias tipologías del artículo 8, con clasificación inicial revisable. No equivale a declaración de responsabilidad.
4. Calidad de intervinientes	Estudiante, docente, trabajador, contratista, practicante u otra calidad pertinente de personas afectadas y señaladas; sin identificación en reportes agregados.
5. Modalidad y ámbito	Presencial, virtual o híbrido y espacio académico, laboral, práctica, actividad externa o digital relacionado con la institución.
6. Variables diferenciales	Género, orientación sexual y condiciones interseccionales pertinentes, exclusivamente cuando la persona afectada autorice su registro. No se infieren ni se exigen para acceder a la ruta.
7. Medidas de protección	Medida, autoridad, fecha de orden y ejecución, responsable, revisión y estado.
8. Etapa y estado	Actuación, fecha de inicio y cambio, siguiente hito y plazo. Se distingue atención de procedimiento disciplinario.
9. Decisión o sanción	Resultado, fecha, autoridad, fundamento e impugnación; sanción solo si se decidió válidamente. No confundir queja, investigación y sanción.

Campo	Contenido y regla de actualización
10. Atención, reparación y no repetición	Servicios ofrecidos/aceptados y acceso verificado, medidas, fechas, responsables y seguimiento. Sin narración clínica.
11. Remisiones externas	Autoridad administrativa o judicial, motivo, fecha, medio seguro, datos mínimos y constancia de recepción. Es distinto del reporte periódico al SIVIGE.

La UAI abre el registro desde el conocimiento y lo actualiza al producirse cada actuación, como meta interna dentro del día hábil siguiente. Cada dato conserva autor, fecha, modificación y soporte. Los datos desconocidos se registran como pendientes; los no aplicables, como tales. Ningún campo obligatorio de estructura exige fabricar información o impedir atención por no disponer de ella. Las variables diferenciales sin autorización no se registran.

2. Acceso por función

Rol	Permiso y límite
UAI y suplente actuante	Gestión del registro y atención de los casos asignados. Suplencia por necesidad, no acceso simultáneo indiscriminado.
Profesional de psicología	Información necesaria para atención y custodia clínica separada. No comunica notas clínicas como prueba automática.
Autoridad instructora/decisora	Expediente requerido para su competencia y garantías de contradicción. No acceso general a historias clínicas ni a otros casos.
Talento Humano, programas y ejecutores	Instrucciones y datos mínimos para medidas y deberes propios. Sin copia íntegra del relato por el solo cargo.
Protección de datos y Tecnología	Controles de cumplimiento, permisos, respaldo e incidentes; acceso técnico registrado y solo cuando sea indispensable, sin uso del contenido para otros fines.
Órganos de gobierno, evaluación y Revisoría Fiscal	Información agregada y verificadores de recursos y controles. No circulación general de expedientes ni historias clínicas.

La entrega de pruebas para defensa se realiza por la autoridad competente con acceso seguro y minimización de datos ajenos al debate, sin ocultar información necesaria para contradicción. El registro de accesos identifica usuario, caso, operación, fecha y motivo. La desvinculación o cambio de función implica retiro oportuno de permisos.

3. Conservación y disposición

Secretaría General, Jurídica y protección de datos aprobarán el instrumento de conservación del expediente administrativo atendiendo finalidad, obligaciones, prescripción, defensa de derechos y eventuales órdenes de preservación. No se fija un número de años sin sustento ni se aplica automáticamente a la Fundación privada una tabla ajena. La documentación clínica conserva su régimen específico. Mientras se aprueba el instrumento no habrá eliminación improvisada de expedientes; toda disposición posterior requiere revisión jurídica, control de acceso y acta de eliminación segura. Las copias de respaldo siguen los mismos límites.

Las personas titulares pueden conocer, actualizar, rectificar y consultar sus datos, solicitar prueba de autorización y presentar reclamos; revocación y supresión proceden dentro de los límites legales y de conservación. Se informará que los datos sensibles son facultativos cuando la ley así lo establece. Las consultas y reclamos se atienden en los términos de los artículos 14 y 15 de la Ley 1581, con comunicación motivada de cualquier ampliación legal. La reserva del caso no elimina derechos ni autoriza acceso indiscriminado a datos de otras personas.

Canales de ejercicio de derechos: correo violenciadegenero@usanjose.edu.co o recepción presencial reservada del Anexo 2, con derivación inmediata al responsable de protección de datos. Si el caso involucra a quien administra el canal, se usa la recepción independiente. El canal general de protección de datos deberá figurar en el aviso institucional vigente y publicarse junto a esta ruta.

Las comunicaciones a autoridades se realizan por deber legal, requerimiento válido o autorización cuando corresponda, con verificación del destinatario, finalidad y datos indispensables. Se conserva constancia de contenido, fecha y recepción. Las órdenes judiciales y derechos de defensa se atienden por la autoridad competente; no se entrega la historia clínica por una solicitud administrativa genérica.

4. Reportes y anonimización

La UAI consolida el reporte educativo trimestral del artículo 17 de la Resolución MEN 020310. Talento Humano cumple la publicación semestral anonimizada de quejas y sanciones laborales y su remisión al SIVIGE durante los últimos diez días del semestre, conforme al artículo 11.7 de la Ley 2365. Se coordina una fuente única sin duplicar personas, hechos ni sanciones. La programación institucional de cierres no sustituye el término ni el formato oficial que establezca la autoridad.

Antes de divulgar o remitir información agregada se eliminan identificadores directos y se agrupan o suprimen combinaciones que permitan reidentificar en colectivos pequeños. Un código por sí solo no equivale a anonimización. Se conserva versión reportada, corte, validación, responsable y constancia de envío. Cuando el mecanismo oficial no esté habilitado, Secretaría General documenta la consulta y gestiona instrucciones; se mantiene la información preparada y se envía al habilitarse, sin certificar un reporte que no se haya efectuado.

5. Seguridad e incidentes

Infraestructura Tecnológica establece autenticación individual, permisos mínimos, cifrado cuando corresponda, respaldo, recuperación, bloqueo de accesos indebidos y registro de operaciones. Se prohíbe utilizar grupos abiertos, cuentas personales o dispositivos compartidos

sin controles para almacenar casos. Toda persona interviniente asume reserva. Ante pérdida, acceso indebido o divulgación se contiene el incidente, preserva trazabilidad, informa al responsable de datos y ejecuta las comunicaciones o reportes exigibles, además de proteger a la persona afectada. La UAI y Tecnología revisan accesos y restauración de respaldos trimestralmente.

El aviso se publica con la política y se entrega en la primera atención por medio accesible. El Formato 2 registra autorizaciones diferenciadas; no sustituye el consentimiento clínico que deba obtener el profesional. La negativa a una variable sensible, a firmar o a un servicio voluntario no bloquea recepción, valoración de riesgo o protección legal.

FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SANJOSÉ
INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA

ANEXO 7 - PLAN DE IMPLEMENTACIÓN, PRESUPUESTO, CAPACITACIÓN, INDICADORES Y CRONOGRAMA

1. Recursos y responsabilidad presupuestal

La Representación Legal y la Dirección Financiera presentarán al Consejo Directivo, a más tardar el 18 de diciembre de 2026 como meta interna, la asignación para cierre de 2026 y operación anual y plurianual desde 2027. La suficiencia se sustentará en población, modalidades, riesgos, cargas de atención y capacidad de respuesta. La aprobación se registrará con rubro, fuente, monto, disponibilidad, responsable y seguimiento. Los montos y las fuentes de financiación corresponderán a las apropiaciones que consten en el presupuesto institucional aprobado.

Componente	Base de costeo y producto	Responsable de formulación
Equipo permanente e interdisciplinario	Dedicación de coordinación, psicología, apoyo jurídico, suplencias y atención independiente; horas, cargas y cobertura efectiva.	Bienestar, Talento Humano y Jurídica.
Prevención y participación	Inducciones, formación diferenciada, materiales accesibles, diagnóstico y participación segura; número de jornadas y población.	UAI, programas, Comunicaciones.
Atención y protección	Apoyos de accesibilidad, acompañamiento, continuidad y derivación que correspondan a la institución; contingencia de urgencia.	UAI, Rectoría y Talento Humano.
Tecnología y datos	Canales, sistema de once campos, autenticación, respaldo, accesibilidad, soporte y controles de anonimización.	Tecnología y protección de datos.
Reparación y evaluación	Medidas institucionales de restablecimiento, memoria segura, evaluación de resultados y correctivos.	UAI, dependencias competentes y Planeación.

La progresividad impide retrocesos injustificados y orienta el fortalecimiento de recursos; no autoriza aplazar protección inmediata ni obligaciones vigentes. Dirección Financiera reporta trimestralmente apropiación, compromisos y ejecución por componente. Revisoría Fiscal examina los soportes financieros sin acceso general a información personal de casos.

2. Formación y participación

Inducción y reinducción anual para toda la comunidad, con contenidos de consentimiento, relaciones de poder, tipologías, diversidad, prevención digital, denuncia pública, canales, protección y no represalias. Estudiantes y docentes reciben formación conectada con tutorías, evaluación, prácticas y virtualidad. Directivos, receptores y autoridades de decisión cursan formación reforzada sobre competencias, escucha, riesgo, prueba, debido proceso y datos personales.

La UAI programa al menos dos ciclos generales en 2027 y formación inicial del 100 % de titulares y suplentes de recepción y decisión antes de ejercer la función, con refuerzo semestral. Los programas integran la información en sus inducciones y materiales; se habilitan alternativas para quienes no puedan asistir. Se registra participación por estamento, aprendizaje antes/después y ajustes requeridos. La evaluación no exige revelar experiencias personales.

El diagnóstico y la evaluación incorporan estudiantes, personal, colectivos y organizaciones o sindicatos presentes, mediante instrumentos confidenciales y espacios seguros. Se documentan recomendaciones, decisión de incorporación o razón de no adopción, responsable y respuesta. La participación no obliga a identificar víctimas ni condiciona la protección a una consulta colectiva.

Las campañas colectivas inmediatas que exige el artículo 16 de la Ley 2365 se activan ante presunto acoso sexual laboral sin esperar el siguiente ciclo de capacitación. Su contenido protege la reserva del caso y no anticipa responsabilidad individual.

3. Calendario de alistamiento y adopción

Los deberes de atención vigentes se cumplen desde el conocimiento de cada situación. El cierre de radicación del 29 de enero de 2027 observa conjuntamente el artículo 21(a), contado desde expedición, y los artículos 22 y 24, contados desde entrada en vigor; no reinicia términos legales.

Fecha objetivo	Actividad y producto verificable	Responsable líder
4 de diciembre de 2026	Confirmar textos vigentes de estatutos y reglamentos; matriz de competencias, recursos e impedimentos; formalizar UAI, suplencias y dedicación.	Secretaría General, Jurídica y Representación Legal.
11 de diciembre de 2026	Probar correo, recepción presencial, acceso web y mecanismo independiente; publicar horario efectivo y urgencias; formar receptores. Actas de prueba y asistencia.	UAI, Tecnología, Comunicaciones y Talento Humano.
18 de diciembre de 2026	Consolidar diagnóstico participativo inicial, mapa de riesgos y respuestas a observaciones; presentar presupuesto anual/plurianual y proyecto de reformas.	UAI, Planeación, Jurídica y Dirección Financiera.
15 de enero de 2027	Adoptar política y anexos y aprobar reformas por los órganos competentes; conservar actas, soportes de participación y presupuesto.	Consejo Directivo y Consejo Superior en sus atribuciones; Secretaría General.
22 de enero de 2027	Sistema de once campos probado; roles, conservación y respaldo; simulacro sin datos reales; directorio de coordinación validado; formación reforzada.	UAI, Tecnología, protección de datos, Jurídica y SST.

Fecha objetivo	Actividad y producto verificable	Responsable líder
29 de enero de 2027	Radicar ante Subdirección de Inspección y Vigilancia del MEN la política, protocolo, plan y verificadores; conservar constancia. Publicar versión íntegra y accesible.	Secretaría General y Representación Legal.

4. Plan de trabajo por ejes

Eje y objetivo	Actividades, productos y metas	Responsable y periodicidad
Prevención: transformar prácticas y reducir riesgos	Diagnóstico inicial y mapa por espacios/vínculos; al menos dos ciclos generales en 2027; inducción y reinducción; controles de inhabilidad para cargos legalmente cubiertos. Producto: mapa, plan de controles, materiales, evaluación y registros.	UAI, TH, programas, Prácticas y Comunicaciones. Diagnóstico inicial al 18/12/2026; actualización semestral. Consulta de inhabilidades antes de vinculación y cada cuatro meses cuando legalmente corresponda.
Detección: identificar alertas y barreras	Canales accesibles y receptor independiente; sensibilización sobre señales, violencia digital y escrache; prueba de acceso trimestral. Meta: 100 % de canales publicados probados y de alertas registradas sin requisitos indebidos.	UAI y Tecnología. Habilitación y prueba al 11/12/2026; verificación continua y trimestral.
Atención, protección, investigación y sanción: asegurar respuesta competente	Asignar seguimiento desde recepción, valorar riesgo, ejecutar medidas, ofrecer psicología y asesoría jurídica, derivar a autoridad habilitada y controlar términos. Metas: 100 % de urgencias atendidas sin espera; 100 % de medidas laborales exigibles en plazo; ningún vencimiento sin actuación y motivación legal.	UAI, TH, autoridades académicas y laborales, Jurídica y SST. Desde conocimiento; revisión de casos mensual y balance trimestral agregado.

Eje y objetivo	Actividades, productos y metas	Responsable y periodicidad
Reparación y no repetición: restablecer derechos y corregir causas	Plan individual o institucional con voluntad y seguridad; ajustes académicos/laborales; acciones de memoria y formación sin exposición; revisión a 30 y 90 días. Meta: 100 % de medidas concertadas con responsable, plazo y seguimiento.	UAI y autoridad competente para cada medida. Plan dentro de 15 días hábiles de decisión o falla identificada, como meta interna; revisión trimestral de barreras.
Gestión transversal: sostener y evaluar la política	Presupuesto permanente, equipo formado, registro de once campos, reportes y revisión participativa anual. Meta: 100 % de reportes exigibles con soporte y 100 % de correctivos vencidos revisados.	Representación Legal, UAI, Secretaría General, TH, Tecnología y Planeación. Cierres trimestrales; revisión anual en noviembre de 2027.

5. Indicadores de gestión y resultados

La UAI consolida el tablero trimestral con fuentes verificables y denominadores definidos. Planeación valida calidad y Dirección Financiera las cifras presupuestales. Las metas son compromisos de gestión para la implementación; no son resultados de ejecución de 2026. Las tasas con denominador cero se informan “no aplica”, junto con los números absolutos pertinentes.

Indicador y fórmula	Meta / frecuencia	Fuente y responsable
Formación de responsables = responsables y suplentes formados ÷ responsables y suplentes designados × 100.	100 % antes de ejercer funciones; revisión semestral.	Actos de designación, asistencia y evaluación. UAI/TH.
Cobertura por estamento = personas únicas participantes ÷ población convocada del mismo estamento × 100.	Primera línea base en enero; meta 2027 ≥80 % estudiantes y ≥90 % personal, con estrategias de recuperación. Corte semestral.	Registro depurado de población y asistencia. Programas/UAI/TH.
Oportunidad inicial = alertas con primera actuación registrada en ≤24 h ÷ alertas conocidas × 100.	100 %; urgencias con atención inmediata. Revisión mensual.	Fecha/hora de conocimiento y primera acción. UAI.

Indicador y fórmula	Meta / frecuencia	Fuente y responsable
Protección laboral = solicitudes exigibles del art. 13.3–6 atendidas en ≤5 días hábiles ÷ solicitudes exigibles × 100.	100 %, sin retrasar urgencias. Mensual.	Solicitud, decisión y ejecución. TH y UAI.
Continuidad de atención = personas que aceptaron remisión con acceso verificado ÷ personas que aceptaron remisión × 100.	≥90 %; gestionar toda barrera identificada. Trimestral.	Constancias mínimas de acceso, sin datos clínicos. UAI.
Control de decisiones = casos con decisión exigible al corte resueltos dentro del plazo aplicable ÷ total de casos con decisión exigible al corte × 100.	100 % como meta general; reportar por separado toda excepción motivada y cada vencimiento sin justificación. Mensual.	Calendario procesal y decisiones. Autoridad competente/Jurídica.
Seguimiento = hitos exigibles al corte realizados ÷ total de hitos exigibles al corte × 100.	100 %; registrar negativa o imposibilidad de contacto, sin equipararla a atención realizada. Mensual.	Formato 6 y contacto seguro. UAI.
Calidad del registro = expedientes con estructura de 11 campos y actualización verificable ÷ expedientes activos × 100.	100 %; dato desconocido o no autorizado se diferencia de omisión de gestión. Trimestral.	Auditoría de registro y bitácora. UAI/protección de datos.
Restablecimiento = medidas concertadas exigibles al corte ejecutadas ÷ total de medidas concertadas exigibles al corte × 100.	100 % o ajuste motivado con nueva fecha y medidas de protección. Trimestral.	Plan, decisiones y verificadores. Dependencia ejecutora/UAI.
Conocimiento de ruta = participantes que identifican al menos un canal y una medida ÷ respuestas válidas a encuesta × 100.	Línea base enero; ≥80 % al cierre de 2027. Semestral, por estamento.	Encuesta anónima y método de aplicación. UAI/Planeación.
Percepción de seguridad = respuestas favorables ÷ respuestas válidas a encuesta comparable × 100.	Levantar línea base; mantener nivel alto o mejorar ≥10 puntos al cierre si la línea base es <80 %. No afirmar causalidad automática.	Instrumento anónimo, cobertura y metodología. Planeación/UAI.

Indicador y fórmula	Meta / frecuencia	Fuente y responsable
Reportes y correctivos = obligaciones cumplidas en plazo ÷ obligaciones exigibles × 100; y correctivos ejecutados ÷ correctivos vencidos × 100.	100 %; diferenciar envío, preparación e incidencia técnica. Trimestral.	Constancias MEN/SIVIGE, publicaciones y actas. Secretaría General/UAI/TH.
Ejecución de recursos = recursos ejecutados en componentes de política ÷ recursos aprobados × 100.	Según programación aprobada; analizar suficiencia y causas de desviación. Trimestral.	Registro presupuestal y productos. Dirección Financiera.

Se registran también número y clase de alertas, medidas, remisiones y decisiones, diferenciando hechos, personas y expedientes para evitar duplicación. Se examinan represalias y recurrencias con respuestas concretas, sin metas de cero denuncias. La reducción de reportes, por sí sola, no demuestra disminución de violencia; puede reflejar barreras. Las encuestas expresan percepción y no acreditan causalidad ni prevalencia sin diseño adecuado.

6. Seguimiento y mejora

La UAI presenta informe agregado trimestral a los órganos de gobierno competentes. Cada hallazgo tendrá medida correctiva, autoridad responsable, recurso, fecha y verificador. La revisión anual incorpora participación segura de estamentos y organizaciones presentes y deja respuesta motivada a sus propuestas. Los cambios de obligaciones, competencias y sanciones siguen el procedimiento de aprobación correspondiente; los ajustes operativos conservan control de versión. La primera revisión anual se programa para noviembre de 2027, sin esperar esa fecha ante cambios normativos o fallas relevantes.

FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SANJOSÉ INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA

ANEXO 8 - CONVENIOS Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN PARA REMISIONES

Salud y apoyo psicosocial. La UAI identifica con la persona, sin dilación de urgencias, su EPS, la IPS o servicio de urgencias disponible y el apoyo especializado requerido. Gestiona acceso bajo el protocolo sanitario de violencia sexual, independientemente del tiempo transcurrido. Se registran entidad, canal institucional verificado, fecha, responsable y recepción. Ningún convenio previo, afiliación no verificada o autorización de jefatura condiciona la atención urgente legalmente exigible.

Riesgos laborales. SST verifica la ARL efectivamente correspondiente a cada vínculo y coordina prevención, apoyo emocional y gestión del riesgo psicosocial en el marco de las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022 y demás normas aplicables. La valoración clínica conserva reserva profesional; Talento Humano y jefaturas reciben únicamente recomendaciones o información legalmente necesaria. La ARL no reemplaza a EPS/IPS ni decide responsabilidad disciplinaria.

Autoridades. Jurídica y la UAI mantienen directorio oficial verificable de Fiscalía, Inspección del Trabajo, Defensoría, Comisaría de Familia según competencia, ICBF/Defensoría de Familia y Policía de Infancia y Adolescencia. La remisión identifica autoridad, competencia, motivo, norma, datos mínimos, fecha y recepción. Se informa acceso directo y se acompaña a solicitud, sin exigir agotar la vía interna. Los deberes legales de reporte y protección se cumplen en los supuestos correspondientes.

Alerta Rosa. GLENDA JULIETH ALVARADO, titular UAI, y GEOVANNY ANDRES LONDOÑO, suplente, coordinan la respuesta inmediata del numeral 11.2 con Policía Nacional o Fiscalía y registran recepción y apoyo familiar. La autoridad estatal dispone la activación oficial; Comunicaciones difunde el boletín autorizado. Se usan contactos oficiales verificados, sin espera de horas ni búsquedas improvisadas.

Escenarios de práctica. La Coordinación de Prácticas y Jurídica verifican e incorporan cláusulas de prevención, recepción directa, coordinación de protección, continuidad académica y laboral según vínculo, intercambio seguro de datos, responsables y seguimiento. Se aplican las reglas pertinentes del Decreto 223 de 2026. La ausencia de una cláusula actualizada no exonera del deber legal de atención ni obliga a presentar primero la queja ante la entidad receptora.

Gestión del directorio. Cada dependencia responsable valida sus contactos antes de una remisión, registra fecha de verificación y suplente y efectúa revisión trimestral. La UAI consolida la información y Secretaría General custodia los instrumentos firmados. El inventario diferencia convenios vigentes, mecanismos legales de acceso, coordinaciones documentadas y gestiones en trámite; no se presentan contactos institucionales como convenios celebrados.

Soportes: instrumento vigente cuando exista, alcance, fechas, responsable, prueba de canal y actas de coordinación. Las gestiones pendientes conservan fecha de compromiso y seguimiento. La UAI verifica recepción y acceso al servicio y mantiene la protección y el acompañamiento institucional.